2004
RAPPORT ANNUEL

Commission de la sécurité professionnelle et
de l'assurance contre les accidents du travail

WSIB ONTARIO
CSPAAT

Pleins feux
sur les
jeunes

Notre vision :

L'élimination de toutes les lésions et maladies professionnelles

La Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) joue un rôle de premier plan au sein du système de santé et de sécurité au travail de la province. La CSPAAT administre le régime d'assurance contre les accidents du travail sans égard à la responsabilité pour les employeurs et les travailleuses et travailleurs, et s'est engagée à prévenir les lésions et maladies professionnelles. Elle fournit des prestations d'invalidité, surveille la qualité des soins de santé et facilite le retour au travail rapide et sécuritaire des travailleuses et travailleurs qui ont subi une lésion au travail ou contracté une maladie professionnelle.

La CSPAAT entrevoit un avenir où les lésions et maladies auront été éliminés des lieux de travail de l'Ontario.

La sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail seront toujours des questions importantes pour tous les travailleurs et employeurs de l'Ontario. Cependant, nous prévoyons qu'un jour les Ontariennes et Ontariens pourront aller travailler sans crainte, sachant que toutes les mesures possibles pour assurer leur sécurité ont été prises.

La CSPAAT travaille avec ses partenaires dans le but de bâtir pour nos enfants un avenir où les lésions et maladies professionnelles seront choses du passé.

22908 (04/05)
ISSN 1487-1955
© Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail, avril 2005

Notre vision :

L'élimination de toutes les lésions et maladies professionnelles

La Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) joue un rôle de premier plan au sein du système de santé et de sécurité au travail de la province. La CSPAAT administre le régime d'assurance contre les accidents du travail sans égard à la responsabilité pour les employeurs et les travailleuses et travailleurs, et s'est engagée à prévenir les lésions et maladies professionnelles. Elle fournit des prestations d'invalidité, surveille la qualité des soins de santé et facilite le retour au travail rapide et sécuritaire des travailleuses et travailleurs qui ont subi une lésion au travail ou contracté une maladie professionnelle.

La CSPAAT entrevoit un avenir où les lésions et maladies auront été éliminés des lieux de travail de l'Ontario.

La sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail ont toujours des questions importantes pour tous les travailleurs et employeurs de l'Ontario. Cependant, nous prévoyons qu'un jour les Ontariennes et Ontariens pourront aller travailler sans crainte, sachant que toutes les mesures possibles pour assurer leur sécurité ont été prises.

La CSPAAT travaille avec ses partenaires dans le but de bâtir pour nos enfants un avenir où les lésions et maladies professionnelles seront choses du passé.

les accidents du travail, avril 2005

106-02106/

Table des matières

Au sujet de la CSPAAT 4

Structure de la CSPAAT 4

Message de la présidente du conseil 5

Conseil d'administration de la CSPAAT 7

Comités du conseil d'administration 7

Programmes de la CSPAAT 8

Rapport de gestion 24

Bilan consolidé 33

État consolidé des résultats de fonctionnement 34

État consolidé de l'évolution de la dette non provisionnée . 35

État consolidé du résultat étendu 35

État consolidé des flux de trésorerie 36

Notes afférentes aux états financiers 37

Responsabilité à l'égard de l'information financière 53

Rapport des vérificateurs 54

Rapport des actuaires-conseils 55

Rétrospective des dix derniers exercices 56

Divulgation des traitements dans le secteur public 57

Résultats et mesures 58

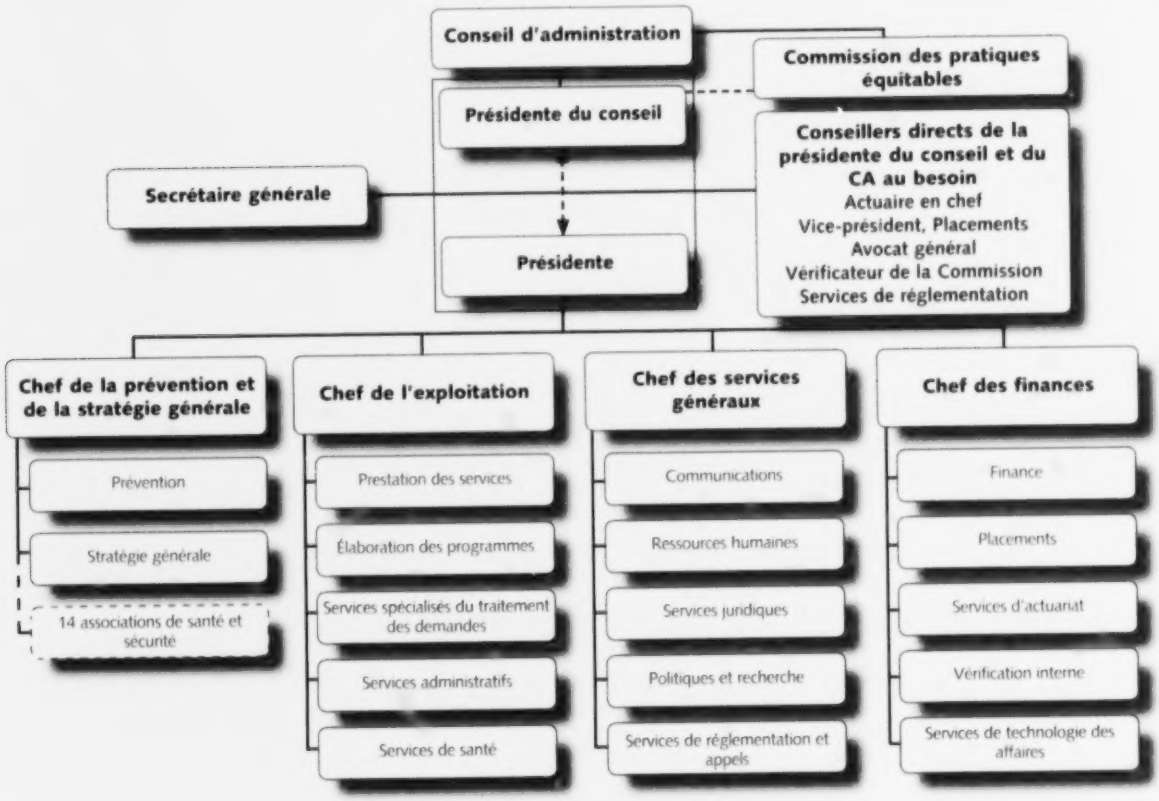
De jeunes travailleurs sont à l'œuvre dans tous les lieux de travail de l'Ontario, des grands établissements de services publics aux écoles de ski.

Au sujet de la CSPAAT

La CSPAAT aide les travailleurs s'adapter aux conséquences des lésions et maladies professionnelles en leur fournissant des prestations d'assurance et en les aidant à se rétablir et à retourner travailler. Elle s'est engagée à promouvoir la prévention des lésions et maladies professionnelles et joue un rôle de premier plan au sein du système de santé et sécurité au travail de l'Ontario. La CSPAAT :

- administre le régime d'assurance contre les accidents du travail sans égard à la responsabilité pour les employeurs de la province et leurs travailleurs;
- verse des prestations aux travailleurs blessés ou malades ainsi qu'aux personnes à charge des travailleurs décédés par suite d'une lésion ou d'une maladie professionnelle;
- surveille la qualité des soins de santé;
- facilite le retour au travail rapide et sécuritaire des travailleurs.

La CSPAAT est chargée de l'application de la *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* et de la *Loi sur les accidents du travail.*



Bureaux de la CSPAAT

La CSPAAT est un organisme composé de 4 411* personnes. Son réseau de bureaux s'étend partout en Ontario : Guelph, Hamilton, Kingston, Kitchener, London, North Bay, Ottawa, Sault Ste. Marie, St. Catharines, Sudbury, Thunder Bay, Timmins, Toronto et Windsor.

* Au 31 décembre 2004

Pleins feux sur les jeunes

Message de la présidente du conseil

De grands progrès ont été réalisés en ce qui concerne la sécurité des jeunes travailleuses et travailleurs en Ontario. Les statistiques indiquent que le nombre de jeunes qui se blessent ou perdent la vie au travail est à la baisse. Bien que ce soit une bonne nouvelle, un seul travailleur blessé ou décédé en est un de trop. La vision de la CSPAAT consiste en l'élimination de toutes les lésions et maladies professionnelles. Nous devons poursuivre nos efforts, car les jeunes travailleurs d'aujourd'hui sont les leaders de demain.

Les résultats obtenus en 2004 par suite de notre sixième campagne annuelle de sensibilisation publique à l'intention des jeunes travailleurs de moins de 25 ans confirment cette tendance à la baisse. Selon des centaines de jeunes répondants à nos sondages dans la province, il est clair que nos messages de prévention sont non seulement compris, mais que les attitudes et comportements des jeunes travailleurs relativement à la santé et la sécurité au travail changent de façon positive.

Bien que ces statistiques soient encourageantes, il y a encore beaucoup à faire pour rendre les lieux de travail de l'Ontario sécuritaires pour les jeunes de notre province et tous les travailleurs. Comme vous pourrez le constater à la lecture du présent rapport, la CSPAAT poursuit son partenariat avec un certain nombre d'organismes, comme le ministère du Travail, le ministère de l'Éducation, le ministère de la Santé et des Soins de longue durée et les associations de santé et sécurité dans le cadre de plusieurs initiatives de prévention.

Appuyer et financer les recherches visant à cerner des stratégies, des programmes et des méthodes de prévention efficaces est un autre moyen important qu'utilise la CSPAAT dans ses efforts pour rendre les lieux de travail de l'Ontario plus sains et plus sécuritaires. La conférence Solutions pour des lieux de travail en évolution que nous avons accueillie en novembre en est un bon exemple. Cette conférence a souligné les recherches stimulantes et innovatrices menées grâce à notre Conseil consultatif sur la recherche. Des chercheurs de renommée internationale de plusieurs universités ontariennes se sont réunis avec des employeurs, des travailleurs blessés, des représentants d'associations de santé et sécurité, des dirigeants de la CSPAAT et d'autres organismes. Toutes ces personnes se sont rassemblées pour apprendre en quoi nos recherches fournissent de meilleures preuves susceptibles d'améliorer la qualité des décisions relatives à la santé et la sécurité au travail.

Je tiens à remercier Dr Robert Norman, premier président du Conseil consultatif sur la recherche (CCR), dont le mandat s'est terminé à la fin novembre. Je sais que son remplaçant, Dr Jean-Yves Savoie, saura poursuivre le même engagement qui a mené à de nombreuses solutions innovatrices de sécurité au travail élaborées sous la direction judicieuse de Dr Norman.

L'une de nos initiatives essentielles est celle que nous avons entreprise en octobre sur la **sécurité routière**. Une alliance de représentants de la CSPAAT, du ministère du Travail, du ministère des Transports, du Bureau d'assurance du Canada et de l'Association de santé et de sécurité dans les transports de l'Ontario a permis de réunir divers experts de toute l'Amérique du Nord pour discuter des façons de sensibiliser la population aux risques de la conduite automobile comme tâche de travail ainsi que des façons de rendre nos routes plus sécuritaires et de réduire le nombre d'accidents d'automobile.

En 2004, nous avons aussi commencé à collaborer avec l'Agence du revenu du Canada (ARC), en tant que partenaires du système, au lancement d'une campagne d'inscription conjointe en vue de s'assurer que tous les employeurs qui doivent s'inscrire aux deux organismes le soient. Grâce au partage de l'information, on commu-

Message de la présidente du conseil

De grands progrès ont été réalisés en ce qui concerne la sécurité des jeunes travailleuses et travailleurs en Ontario. Les statistiques indiquent que le nombre de jeunes qui se blessent ou perdent la vie au travail est à la baisse. Bien que ce soit une bonne nouvelle, un seul travailleur blessé ou décédé en est un de trop. La vision de la CSPAAT consiste en l'élimination de toutes les lésions et maladies professionnelles. Nous devons poursuivre nos efforts, car les jeunes travailleurs d'aujourd'hui sont les leaders de demain.

Les résultats obtenus en 2004 par suite de notre sixième campagne annuelle de sensibilisation publique à l'intention des jeunes travailleurs de moins de 25 ans confirment cette tendance à la baisse. Selon des centaines de jeunes répondants à nos sondages dans la province, il est clair que nos messages de prévention sont non seulement compris, mais que les attitudes et comportements des jeunes travailleurs relativement à la santé et la sécurité au travail changent de façon positive.

Bien que ces statistiques soient encourageantes, il y a encore beaucoup à faire pour rendre les lieux de travail de l'Ontario sécuritaires pour les jeunes de notre province et tous les travailleurs. Comme vous pourrez le constater à la lecture du présent rapport, la CSPAAT poursuit son partenariat avec un certain nombre d'organismes, comme le ministère du Travail, le ministère de l'Éducation, le ministère de la Santé et des Soins de longue durée et les associations de santé et sécurité dans le cadre de plusieurs initiatives de prévention.

Appuyer et financer les recherches visant à cerner des stratégies, des programmes et des méthodes de prévention efficaces est un autre moyen important qu'utilise la CSPAAT dans ses efforts pour rendre les lieux de travail de l'Ontario plus sains et plus sécuritaires. La conférence Solutions pour des lieux de travail en évolution que nous avons accueillie en novembre en est un bon exemple. Cette conférence a souligné les recherches stimulantes et innovatrices menées grâce à notre Conseil consultatif sur la recherche. Des chercheurs de renommée internationale de plusieurs universités ontariennes se sont réunis avec des employeurs, des travailleurs blessés, des représentants d'associations de santé et sécurité, des dirigeants de la CSPAAT et d'autres organismes. Toutes ces personnes se sont rassemblées pour apprendre en quoi nos recherches fournissent de meilleures preuves susceptibles d'améliorer la qualité des décisions relatives à la santé et la sécurité au travail.

Je tiens à remercier Dr Robert Norman, premier président du Conseil consultatif sur la recherche (CCR), dont le mandat s'est terminé à la fin novembre. Je sais que son remplaçant, Dr Jean-Yves Savoie, saura poursuivre le même engagement qui a mené à de nombreuses solutions innovatrices de sécurité au travail élaborées sous la direction judicieuse de Dr Norman.

L'une de nos initiatives essentielles est celle que nous avons entreprise en octobre sur la **sécurité routière**. Une alliance de représentants de la CSPAAT, du ministère du Travail, du ministère des Transports, du Bureau d'assurance du Canada et de l'Association de santé et de sécurité dans les transports de l'Ontario a permis de réunir divers experts de toute l'Amérique du Nord pour discuter des façons de sensibiliser la population aux risques de la conduite automobile comme tâche de travail ainsi que des façons de rendre nos routes plus sécuritaires et de réduire le nombre d'accidents d'automobile.

En 2004, nous avons aussi commencé à collaborer avec l'Agence du revenu du Canada (ARC), en tant que partenaires du système, au lancement d'une campagne d'inscription conjointe en vue de s'assurer que tous les employeurs qui doivent s'inscrire aux deux organismes le soient. Grâce au partage de l'information, on commu-

nique avec les employeurs inscrits à un seul des organismes pour leur demander de s'inscrire à l'autre, soit à l'ARC (pour y verser les retenues salariales), soit à la CSPAAT (pour y verser les primes de la CSPAAT). Cette initiative aidera à assurer l'équité pour les employeurs de l'Ontario et à veiller à ce que tous les travailleurs blessés reçoivent les prestations auxquelles ils ont droit.

Nous favorisons également un traitement équitable grâce à notre partenariat avec le ministère du Travail et les associations de santé et sécurité de l'Ontario en vue de **réduire les taux de lésions professionnelles de 20 % d'ici 2008**. En consacrant plus de ressources aux entreprises à risque élevé, nous veillerons à ce que celles qui ont les pires résultats en matière de santé et sécurité assument leurs responsabilités.

Toutes ces initiatives sont menées grâce à la structure améliorée de la régie interne de la CSPAAT. La vérification indépendante de nos activités administratives et financières commandée par le gouvernement provincial a donné lieu à un certain nombre de recommandations à ce sujet.

À l'automne, nous avons accueilli quatre nouveaux membres à notre conseil d'administration : Loretta Henderson, Marlene McGrath, Jim O'Neil et Mark Smith. Avec les membres actuels (Patrick Dillon, Chris Griffin et Dorothy Pringle), ils apportent au conseil des compétences et expériences approfondies qui s'avéreront précieuses et permettront de faire progresser l'organisme.

La CSPAAT saura aussi tirer profit de ses succès en tenant compte des conseils et commentaires des employeurs, des travailleurs, des professionnels de la santé et de ses partenaires en santé et sécurité étant donné que l'organisme prend des décisions sur des sujets comme les **soins de santé**, le **retour au travail** et les initiatives de **prévention**. Notre engagement à l'égard de **l'ouverture** et de la **transparence** se reflétera dans une série de **séances d'information** que nous tiendrons à l'intention des employeurs, des travailleurs et d'autres intervenants durant le premier trimestre de 2005.

Bien sûr, aucune de nos réalisations n'aurait été possible sans le dévouement et l'assiduité de nos employés, comme le reconnaissent les employeurs et les travailleurs. Les résultats de notre sondage Ipsos Reid de 2004 démontrent que les services que nous offrons aux employeurs et aux travailleurs se sont améliorés de façon continue à plusieurs égards. Le taux de satisfaction globale envers la CSPAAT est à la hausse chez les travailleurs blessés. En outre, la satisfaction des employeurs s'est améliorée globalement à l'égard des services, et ce à de nombreux niveaux.

Tout notre personnel reste à la recherche de moyens innovateurs d'améliorer le service aux travailleurs blessés et aux employeurs et d'atteindre notre but, soit l'élimination de toutes les lésions et maladies professionnelles des lieux de travail de l'Ontario. Leur engagement soutenu est grandement apprécié.

Jill Hutcheon

Jill Hutcheon
Présidente et présidente intérimaire du conseil

nique avec les employeurs inscrits à un seul des organismes pour leur demander de s'inscrire à l'autre, soit à l'ARC (pour y verser les retenues salariales), soit à la CSPAAT (pour y verser les primes de la CSPAAT). Cette initiative aidera à assurer l'équité pour les employeurs de l'Ontario et à veiller à ce que tous les travailleurs blessés reçoivent les prestations auxquelles ils ont droit.

Nous favorisons également un traitement équitable grâce à notre partenariat avec le ministère du Travail et les associations de santé et sécurité de l'Ontario en vue de **réduire les taux de lésions professionnelles de 20 % d'ici 2008**. En consacrant plus de ressources aux entreprises à risque élevé, nous veillerons à ce que celles qui ont les pires résultats en matière de santé et sécurité assument leurs responsabilités.

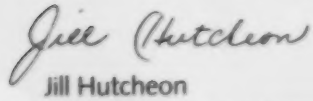
Toutes ces initiatives sont menées grâce à la structure améliorée de la régie interne de la CSPAAT. La vérification indépendante de nos activités administratives et financières commandée par le gouvernement provincial a donné lieu à un certain nombre de recommandations à ce sujet.

À l'automne, nous avons accueilli quatre nouveaux membres à notre conseil d'administration : Loretta Henderson, Marlene McGrath, Jim O'Neil et Mark Smith. Avec les membres actuels (Patrick Dillon, Chris Griffin et Dorothy Pringle), ils apportent au conseil des compétences et expériences approfondies qui s'avéreront précieuses et permettront de faire progresser l'organisme.

La CSPAAT saura aussi tirer profit de ses succès en tenant compte des conseils et commentaires des employeurs, des travailleurs, des professionnels de la santé et de ses partenaires en santé et sécurité étant donné que l'organisme prend des décisions sur des sujets comme les **soins de santé**, le **retour au travail** et les initiatives de **prévention**. Notre engagement à l'égard de **l'ouverture** et de la **transparence** se reflétera dans une série de **séances d'information** que nous tiendrons à l'intention des employeurs, des travailleurs et d'autres intervenants durant le premier trimestre de 2005.

Bien sûr, aucune de nos réalisations n'aurait été possible sans le dévouement et l'assiduité de nos employés, comme le reconnaissent les employeurs et les travailleurs. Les résultats de notre sondage Ipsos Reid de 2004 démontrent que les services que nous offrons aux employeurs et aux travailleurs se sont améliorés de façon continue à plusieurs égards. Le taux de satisfaction globale envers la CSPAAT est à la hausse chez les travailleurs blessés. En outre, la satisfaction des employeurs s'est améliorée globalement à l'égard des services, et ce à de nombreux niveaux.

Tout notre personnel reste à la recherche de moyens innovateurs d'améliorer le service aux travailleurs blessés et aux employeurs et d'atteindre notre but, soit l'élimination de toutes les lésions et maladies professionnelles des lieux de travail de l'Ontario. Leur engagement soutenu est grandement apprécié.



Jill Hutcheon
Présidente et présidente intérimaire du conseil

Conseil d'administration de la CSPAAT

Le 3 novembre 2004, un nouveau conseil d'administration s'est réuni. Une gamme variée de compétences et d'antécédents y sont représentés, notamment par un pompier professionnel, un secrétaire national des TCA-Canada et une directrice générale et avocate générale de 3M Canada. De gauche à droite : **Patrick Dillon, Jim O'Neil, Dorothy Pringle, Jill Hutcheon, Marlene McGrath, Chris Griffin** et **Mark Smith** (absente : **Loretta Henderson**)

***Patrick Dillon**, membre*
(du 17 juillet 1996 au 16 juillet 2007)
Directeur administratif du Conseil provincial des métiers de la construction de l'Ontario.

***Chris Griffin**, membre*
(du 8 juillet 1998 au 7 juillet 2006)
Capitaine des pompiers et directeur qualifié de la formation des pompiers, M. Griffin a plus de 28 ans d'expérience.

***Loretta Henderson**, membre*
(du 14 octobre 2004 au 13 octobre 2007)
Ancienne vice-présidente du Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail.

***Jill Hutcheon**, présidente intérimaire du conseil de la CSPAAT*
(du 11 mars 2004 jusqu'à la nomination d'un nouveau président du conseil.)
Aussi présidente de la CSPAAT du 14 octobre 2004 au 23 janvier 2006.

***Marlene McGrath**, membre*
(du 14 octobre 2004 au 13 octobre 2007)
Directrice générale, Services généraux, et avocate générale à 3M Canada.

***Jim O'Neil**, membre*
(du 14 octobre 2004 au 13 octobre 2007)
Secrétaire trésorier national des TCA-Canada.

***Dorothy Pringle**, membre*
(du 19 avril 2000 au 18 avril 2005)
Professeure de sciences infirmières à l'Université de Toronto, agrégée supérieure de recherches au collège Massey et ancienne doyenne de l'Université de Toronto.

***Mark Smith**, membre*
(du 14 octobre 2004 au 13 octobre 2007)
Président du conseil de Kensington Capital Corp.

Comités du conseil d'administration

Le comité de vérification et des finances fournit des conseils sur les pratiques financières, les autres pratiques de communication de l'information ainsi que sur les contrôles internes.

Le comité de santé et sécurité fournit des conseils en matière de politique de santé et sécurité au travail, d'objectifs de rendement et de critères de mesure.

Le comité des ressources humaines et de la rémunération fournit des conseils sur les aspects de la santé et sécurité des employés de la CSPAAT et sur la fonction des ressources humaines.

Le comité de régie interne et des politiques fournit des conseils sur les questions de régie interne et de politique.

Le comité des placements fournit des conseils à l'égard de la politique de placement, surveille le rendement des placements et examine le rendement des gestionnaires de placements ainsi que leur respect des lois et règlements applicables à leurs mandats respectifs.

Sensibilisation des jeunes au travail
Faire passer le message

Les leaders de demain sont les jeunes travailleuses et travailleurs d'aujourd'hui. Faire de la sécurité une partie intégrante de la vie des jeunes travailleuses et travailleurs est la chose la plus importante que nous puissions faire pour rendre les lieux de travail de l'Ontario plus sécuritaires.

Il est de plus en plus évident que la sensibilisation des jeunes travailleuses et travailleurs à la santé et la sécurité commence à prendre forme. De 2000 à 2003, le nombre des lésions avec interruption de travail chez les travailleurs de 15 à 24 ans a diminué de 21 %. Le nombre des décès chez les jeunes travailleurs a chuté de 37,5 %.

William Cunningham, gestionnaire de comptes de la CSPAAT (à droite) discute avec **Kathy Wall** (à gauche) d'initiatives de prévention visant les jeunes travailleurs pendant que des jeunes sont occupés à tailler des rosiers à l'arrière-plan, à une serre près de Sarnia. Comme de nombreux gestionnaires de comptes, William, employé du secteur de l'agriculture à Guelph, passe une bonne partie de son temps sur la route, à rendre visite aux employeurs. Il se rend à plus de 200 lieux de travail chaque année. Ces visites constituent une importante partie des relations avec les intervenants et une composante clé de l'élaboration des programmes de sécurité à l'intention des travailleurs (et des jeunes travailleurs) de la province.

Depuis que la CSPAAT a lancé sa campagne à l'intention des jeunes, il y a six ans, ces derniers sont de plus en plus disposés à déclarer des problèmes de sécurité au travail.

La CSPAAT continue à promouvoir un tel degré d'amélioration et à aller au-delà grâce à des partenariats avec le ministère du Travail, le ministère de l'Éducation, les associations de santé et sécurité et d'autres organismes de toute la province. Certains témoignages personnels et initiatives abordés dans les pages suivantes démontrent que notre contribution à ces partenariats nous a permis de convaincre les jeunes travailleuses et travailleurs de l'importance de la sécurité.

Mais nos efforts pour rendre les lieux de travail de l'Ontario plus sécuritaires ne se limitent pas à nos interventions auprès des jeunes. La CSPAAT s'est engagée à prévenir les lésions et maladies professionnelles et joue un rôle de premier plan au sein du système de santé et sécurité au travail de l'Ontario.

Cinq ans après le décès tragique de son fils, Rob Ellis continue de communiquer son message sur la sécurité

Le 11 février 1999, David Ellis nettoie seul un malaxeur commercial dans une boulangerie d'Oakville. Il a obtenu très peu de formation, n'est pas supervisé, et l'appareil n'est pas doté d'un dispositif de sécurité. David se penche pour nettoyer les restes de pâte, et le malaxeur se met en marche, l'entraînant vers ses lames et privant à jamais un homme de son fils aîné.

Chaque jour, Rob pense à David. Son fils en était seulement à sa deuxième journée au travail, et un manque de formation et de supervision a entraîné son décès. Un décès qui aurait pu être évité.

Depuis ce triste jour de février, Rob s'est consacré à sensibiliser les autres jeunes travailleurs, les parents et les employeurs de tout le Canada à l'importance de la sécurité au travail. Rob, qui était propriétaire d'une petite entreprise, l'a vendue peu après le décès de David et a fondé l'association sans but lucratif Our Youth At Work. Cette association a pour but de faciliter la transmission des connaissances dans le lieu de travail.

Dans le modèle établi, Rob s'adresse d'abord à des adultes, soit les employés d'une entreprise. Il encourage ces adultes à devenir champions de la sécurité professionnelle tant au travail qu'à la maison. Des cadres accompagnent Rob à un collège ou à une école secondaire ou élémentaire de la localité pour interagir directement, à titre de champions, avec les futurs leaders de notre pays. Une attention particulière est toujours accordée à la nécessité d'obtenir une orientation et une formation avant que le travail débute.

En 2004, Rob s'est adressé à 100 000 parents et étudiants au cours d'environ 150 conférences dans des écoles secondaires, des universités et des collèges.
Il a aussi participé à la campagne de sensibilisation à la sécurité de la CSPAAT à l'intention d'autres parents afin de leur apprendre à poser les bonnes questions lorsqu'ils parlent à leurs enfants de leurs emplois.

Recevoir un appel téléphonique vous informant que votre enfant est gravement blessé ou qu'il a perdu la vie lors d'un accident du travail est un cauchemar qu'aucun parent ne devrait vivre. Ce cauchemar est une réalité pour Rob, une tragédie qu'il a transformée en mission d'une vie. Il raconte continuellement l'histoire de David dans l'espoir qu'aucune autre famille ne sera confrontée à l'épreuve que lui et sa famille ont déjà vécue.

David, le fils de Rob Ellis, a été tué par un malaxeur de pâte à pain lors de son deuxième jour de travail. Ici, Rob s'adresse à des élèves participant à des programmes coopératifs, à l'école secondaire Lincoln M. Alexander à Brampton. Il s'agit d'une des centaines de conférences qu'il donne chaque année, devant des auditoires de jeunes souvent émus jusqu'aux larmes. Il est parfois accompagné de directeurs d'entreprises locales qui croient à l'importance de la sécurité, ce qui donne encore plus de poids à son exposé.

Les campagnes de sensibilisation de la CSPAAT en 2004 ont remporté un franc succès auprès des jeunes, des employeurs, des parents et du grand public.

En plus de sa campagne de sensibilisation générale ciblant les Ontariennes et Ontariens de 25 à 54 ans, la CSPAAT a lancé sa première campagne de sensibilisation à l'intention des parents de jeunes travailleuses et travailleurs. Pendant cinq semaines, la CSPAAT a diffusé son message sur la sécurité au travail et sur les droits et responsabilités en demandant aux parents : « Jusqu'à quel point vos enfants sont-ils en sécurité au travail? »

La campagne comprenait de la publicité-choc radiophonique et imprimée présentant des parents s'exprimant sur l'effet du décès professionnel de leur enfant sur leur famille. Ces parents présentaient leur témoignage de façon directe et personnelle, en mettant l'accent sur l'aspect affectif et humain de la sécurité au travail tout en sensibilisant le public à l'importance des méthodes de travail sécuritaires.

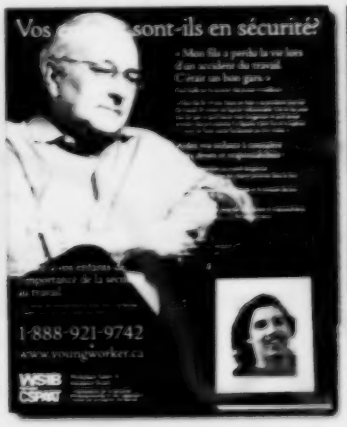
Les résultats de la campagne se sont révélés encourageants. Selon un sondage, 78 % des parents ont déclaré être au courant d'au moins un des éléments de la campagne. De plus, 67 % des parents sont passés à l'étape suivante en discutant de sécurité au travail avec leurs enfants avant qu'ils commencent un nouvel emploi.

La campagne de la CSPAAT visant principalement les travailleuses et travailleurs de moins de 25 ans a aussi obtenu des résultats positifs. Cette campagne, qui comprenait de la publicité à la radio, dans les transports en commun, dans les publications ainsi qu'à l'extérieur, a suscité un changement positif dans les attitudes et le comportement des jeunes travailleuses et travailleurs au sujet de l'importance de la santé et de la sécurité au travail.

L'un des signes les plus encourageant de la campagne est que 71 % des jeunes ont déclaré qu'ils croient que les lésions et maladies professionnelles sont inacceptables et peuvent être évitées.

Les campagnes à l'intention des parents et des jeunes faisaient la promotion du site Web du programme Sensibilisation des jeunes au travail, http://www.youngworker.ca/francais/index.html, et fournissait le numéro d'une ligne téléphonique sans frais (1-888-921-9742) où obtenir des renseignements supplémentaires et des ressources. Ce site Web contient de l'information sur la santé et la sécurité pour les parents, les jeunes travailleurs, les éducateurs et les employeurs, y compris une page décrivant « Les 7 choses que tu dois savoir » pour rester en sécurité au travail.

Par l'entremise de ses divisions de prévention et des opérations, la CSPAAT continue de concevoir et de mettre en œuvre d'autres stratégies efficaces visant son but ultime qui est d'éliminer toutes les lésions et maladies professionnelles.



Des évaluations des campagnes de sensibilisation de la CSPAAT indiquent que la transmission des messages est efficace. Les campagnes de 2004 incluent celle destinée aux jeunes travailleurs (ci-dessus) et aux des parents (ci-contre).

Les campagnes de sensibilisation : un franc succès

Les campagnes de sensibilisation de la CSPAAT en 2004 ont remporté un franc succès auprès des jeunes, des employeurs, des parents et du grand public.

En plus de sa campagne de sensibilisation générale ciblant les Ontariennes et Ontariens de 25 à 54 ans, la CSPAAT a lancé sa première campagne de sensibilisation à l'intention des parents de jeunes travailleuses et travailleurs. Pendant cinq semaines, la CSPAAT a diffusé son message sur la sécurité au travail et sur les droits et responsabilités en demandant aux parents : « Jusqu'à quel point vos enfants sont-ils en sécurité au travail? »

La campagne comprenait de la publicité-choc radiophonique et imprimée présentant des parents s'exprimant sur l'effet du décès professionnel de leur enfant sur leur famille. Ces parents présentaient leur témoignage de façon directe et personnelle, en mettant l'accent sur l'aspect affectif et humain de la sécurité au travail tout en sensibilisant le public à l'importance des méthodes de travail sécuritaires.

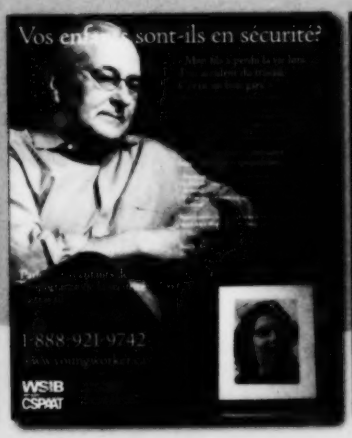
Les résultats de la campagne se sont révélés encourageants. Selon un sondage, 78 % des parents ont déclaré être au courant d'au moins un des éléments de la campagne. De plus, 67 % des parents sont passés à l'étape suivante en discutant de sécurité au travail avec leurs enfants avant qu'ils commencent un nouvel emploi.

La campagne de la CSPAAT visant principalement les travailleuses et travailleurs de moins de 25 ans a aussi obtenu des résultats positifs. Cette campagne, qui comprenait de la publicité à la radio, dans les transports en commun, dans les publications ainsi qu'à l'extérieur, a suscité un changement positif dans les attitudes et le comportement des jeunes travailleuses et travailleurs au sujet de l'importance de la santé et de la sécurité au travail.

L'un des signes les plus encourageant de la campagne est que 71 % des jeunes ont déclaré qu'ils croient que les lésions et maladies professionnelles sont inacceptables et peuvent être évitées.

Les campagnes à l'intention des parents et des jeunes faisaient la promotion du site Web du programme Sensibilisation des jeunes au travail, http://www.youngworker.ca/francais/index.html, et fournissait le numéro d'une ligne téléphonique sans frais (1-888-921-9742) où obtenir des renseignements supplémentaires et des ressources. Ce site Web contient de l'information sur la santé et la sécurité pour les parents, les jeunes travailleurs, les éducateurs et les employeurs, y compris une page décrivant « Les 7 choses que tu dois savoir » pour rester en sécurité au travail.

Par l'entremise de ses divisions de prévention et des opérations, la CSPAAT continue de concevoir et de mettre en œuvre d'autres stratégies efficaces visant son but ultime qui est d'éliminer toutes les lésions et maladies professionnelles.



Des évaluations des campagnes de sensibilisation de la CSPAAT indiquent que la transmission des messages est efficace. Les campagnes de 2004 incluent celle destinée aux jeunes travailleurs (ci-dessus) et aux des parents (ci-contre).

Santé et sécurité 101

En 2004, la CSPAAT a remporté des prix nationaux et internationaux pour Santé et sécurité 101, programme d'apprentissage innovateur en ligne à l'intention des jeunes travailleuses et travailleurs.

Santé et sécurité 101 fournit aux jeunes travailleuses et travailleurs des renseignements de base sur les droits et responsabilités en matière de santé et de sécurité au travail, sur les dangers et sur la façon de rester en sécurité. En plus d'éduquer les jeunes sur la sécurité au travail, le programme les prépare au défi de Passeport Sécurité, qui peut leur permettre d'obtenir un certificat prouvant aux employeurs qu'ils ont des connaissances de base en santé et sécurité (voir l'article portant sur Passeport Sécurité à la page suivante). La CSPAAT collabore avec d'autres provinces, comme la Nouvelle-Écosse et le Manitoba, qui désirent utiliser ce produit.

Le programme d'apprentissage en ligne à l'intention des jeunes travailleuses et travailleurs est offert sur le site Web de Santé et sécurité 101, www.hs101.ca. Ce site contient aussi un cahier de ressources téléchargeable et des liens donnant accès à des renseignements importants sur la santé et la sécurité au travail.

Santé et sécurité 101 est un autre exemple de la façon dont la CSPAAT met en œuvre des solutions innovatrices qui contribuent à rendre les lieux de travail plus sains et sécuritaires pour les travailleurs et employeurs de l'Ontario.

Santé et sécurité 101 a été élaboré par la CSPAAT, à l'interne. Il est composé de modules interactifs conçus pour enseigner aux jeunes les concepts clés de la santé et de la sécurité.

Des employés de plusieurs divisions de la CSPAAT se sont rassemblés après avoir reçu un des prix prestigieux remportés pour Santé et sécurité 101, programme de formation à l'intention des jeunes.

Passeport Sécurité

Passeport Sécurité est un programme de sensibilisation national qui a pour but de préparer les jeunes à obtenir une formation propre à leur lieu de travail et à leur emploi. Il ne s'agit pas d'un substitut à la formation du lieu de travail, mais plutôt d'un programme permettant de s'assurer que les jeunes soient sensibilisés à la sécurité et tiennent leurs employeurs responsables de leur fournir la formation requise sur leur lieu de travail et leur emploi.

Des élèves des programmes de placement coopératifs de l'**école secondaire Manitouwadge**, au Nord de l'Ontario, montrent les certificats Passeport Sécurité qui leur ont été décernés pour avoir obtenu le taux de participation le plus élevé de la province. Ils ont été inspirés par Yvonne MacNeill (absente), qui a été motivée par les exposés de la CSPAAT et par le souvenir d'un élève décédé à une usine de pâte à papier locale.

En 2004, 80 083 personnes sont devenues membres de Passeport Sécurité, dont 52 364 sont parrainées par la CSPAAT.

La CSPAAT appuie le programme Passeport Sécurité depuis son lancement, en 2003. L'initiative a commencé à titre de projet pilote à Peterborough et a été mise en œuvre par **Paul Kells**, à l'échelle nationale. Ce dernier, qui a perdu son fils âgé de 19 ans, **Sean**, dans une explosion au travail, s'est promis de veiller à ce que personne d'autre ne subisse une telle tragédie. Les personnes intéressées peuvent obtenir plus de renseignements sur Passeport Sécurité à www.passporttosafety.com.

À une plus grande échelle, l'appui de la CSPAAT au programme Passeport Sécurité démontre qu'elle collabore avec ses partenaires de santé et sécurité de toute la province dans le cadre d'initiatives de prévention dont bénéficient non seulement les jeunes travailleurs, mais aussi tous les travailleurs de l'Ontario.

Les joueurs de hockey posent pour une photo de groupe après la **première soirée de hockey annuelle en mémoire de Sean Kells**, organisée par les amis de Sean. Cette soirée a eu lieu le 20 novembre 2004, lors du 10e anniversaire du décès de Sean dans une explosion industrielle. Toutes les recettes ont été versées à la Fondation pour des collectivités sécuritaires, établie par la famille de Sean en 1996. Au centre (de gauche à droite : le père de Sean, Paul Kells, la sœur de Sean, Robin, et sa mère Judi). En médaillon, Sean Kells.

Voici les conseils offerts par Sarah Goodhope aux jeunes travailleuses et travailleurs sur la sécurité au travail, par suite de son expérience personnelle. La jeune femme de 26 ans est présentement coordinatrice du service à la clientèle du programme Passeport Sécurité. Sarah représente aussi l'Ontario au Comité consultatif pancanadien de santé et de sécurité des jeunes au travail et siège au Groupe consultatif pour la santé et la sécurité des jeunes travailleurs. Elle fait des exposés à titre bénévole dans le cadre du programme Sensibilisation des jeunes au travail auprès des jeunes à risque de la région de Hamilton pour l'Association pour la prévention des accidents industriels. Auparavant, Sarah travaillait auprès des jeunes au Career Cruise du YMCA de Hamilton/Burlington, un centre itinérant de ressources d'emploi.

Mes conseils aux jeunes sur la sécurité au travail

Lorsque j'étais adolescente, je voulais obtenir un emploi qui me donnerait un avant-goût d'autonomie. Avec l'aide d'un ami, j'ai trouvé un emploi dans une cuisine. Mon employeur ne m'a fourni aucune formation sur la sécurité. Je n'ai pas non plus obtenu beaucoup de renseignements à ce sujet à l'école secondaire, sauf dans une étude d'une unité sur le SIMDUT (Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail) dans un cours de science (et ce cours était le dernier de mes soucis quand je quittais l'école à exactement 15 h 15 pour me rendre à mon quart de travail de 15 h 30). Malheureusement, mon premier « vrai » emploi allait aussi me causer ma première (et unique) lésion professionnelle. Étrangement, même si cette lésion était assez grave pour m'envoyer à l'hôpital, elle n'allait avoir un effet réel sur ma vie que des années plus tard.

Heureusement, les quelques emplois que j'ai occupés par la suite étaient dans de grandes entreprises plus responsables. J'ai travaillé pour le gouvernement, pour une société de produits chimiques (où j'ai reçu la meilleure formation sur la sécurité de ma vie) et, plus tard, pour mon université. Au cours de mon adolescence et au début de la vingtaine, ces employeurs m'ont fourni, petit à petit, une éducation sur la sécurité au travail.

Après avoir obtenu mon diplôme universitaire, j'ai commencé à travailler comme conseillère en emploi auprès des jeunes. Ce n'est qu'à ce moment-là que je me suis rendu compte du nombre incroyable de jeunes travailleurs qui se blessent chaque jour au travail. Soudainement, j'ai eu la tâche de parler à mes clients de la sécurité au travail et de leurs droits et responsabilités. Chaque jour, je luttais pour essayer de convaincre des gens qui avaient désespérément besoin d'un emploi pour nourrir leurs enfants, payer leur loyer et satisfaire leurs besoins essentiels que, en plus de trouver un emploi qui leur permettrait de toucher davantage que le salaire minimum, ils devaient aussi se préoccuper de la sécurité au travail. Je ne suis pas certaine d'avoir toujours réussi, mais je me suis au moins assurée qu'ils aient l'avantage de savoir ce que je ne savais pas à l'adolescence, c'est-à-dire qu'ils ont le droit d'obtenir une formation sur la sécurité et celui de refuser de faire un travail dangereux.

Aujourd'hui, voici mes conseils aux jeunes : informez-vous le plus possible sur la sécurité avant de commencer à travailler. C'est aussi important qu'apprendre à concevoir un bon curriculum vitæ. Si vous suivez un cours sur la santé et la sécurité à l'école, soyez attentifs. Ce pourrait être le cours le plus important de votre vie. Si vous êtes adulte et que vous avez déjà commencé votre emploi ou votre carrière, assurez-vous, dans votre propre intérêt, de bien comprendre vos responsabilités concernant la sécurité au travail et les obligations de votre employeur. Un bon point de départ consiste à subir en ligne le test de Passeport Sécurité.

Amorcez le dialogue sur la sécurité avec votre employeur dès maintenant. Ainsi, il sera plus facile d'en parler si jamais des problèmes surgissent.

De nombreuses jeunes personnes handicapées sont doublement mises au défi lorsqu'elles sont à la recherche d'un emploi. Moins d'emplois leur sont accessibles, et elles ne savent pas quelles questions poser sur la sécurité. Sécuricapacité est un programme financé par la CSPAAT qui a été élaboré de concert avec des organismes d'aide aux personnes handicapées afin de leur fournir des connaissances et de leur indiquer les questions à poser dans les situations potentielles d'emploi. **Navin Ramoutar**, participant au programme Sécuricapacité, parle ici de ses expériences.

Sarah Goodhope conseille aux jeunes de se renseigner sur la sécurité avant de commencer leur emploi et à comprendre leurs responsabilités. Ici, **Adnan Zaffino** reçoit des instructions importantes de **Tony Duarte** concernant l'équipement d'emballage de la viande.

Voici les conseils offerts par Sarah Goodhope aux jeunes travailleuses et travailleurs sur la sécurité au travail, par suite de son expérience personnelle. La jeune femme de 26 ans est présentement coordinatrice du service à la clientèle du programme Passeport Sécurité. Sarah représente aussi l'Ontario au Comité consultatif pancanadien de santé et de sécurité des jeunes au travail et siège au Groupe consultatif pour la santé et la sécurité des jeunes travailleurs. Elle fait des exposés à titre bénévole dans le cadre du programme Sensibilisation des jeunes au travail auprès des jeunes à risque de la région de Hamilton pour l'Association pour la prévention des accidents industriels. Auparavant, Sarah travaillait auprès des jeunes au Career Cruise du YMCA de Hamilton/Burlington, un centre itinérant de ressources d'emploi.

De nombreuses jeunes personnes handicapées sont doublement mises au défi lorsqu'elles sont à la recherche d'un emploi. Moins d'emplois leur sont accessibles, et elles ne savent pas quelles questions poser sur la sécurité. Securicapacité est un programme financé par la CSPAAT qui a été élaboré de concert avec des organismes d'aide aux personnes handicapées afin de leur fournir des connaissances et de leur indiquer les questions à poser dans les situations potentielles d'emploi. **Navin Ramoutar**, participant au programme Securicapacité, parle ici de ses expériences.

Mes conseils aux jeunes sur la sécurité au travail

Lorsque j'étais adolescente, je voulais obtenir un emploi qui me donnerait un avant-goût d'autonomie. Avec l'aide d'un ami, j'ai trouvé un emploi dans une cuisine. Mon employeur ne m'a fourni aucune formation sur la sécurité. Je n'ai pas non plus obtenu beaucoup de renseignements à ce sujet à l'école secondaire, sauf dans une étude d'une unité sur le SIMDUT (Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail) dans un cours de science (et ce cours était le dernier de mes soucis quand je quittais l'école à exactement 15 h 15 pour me rendre à mon quart de travail de 15 h 30). Malheureusement, mon premier « vrai » emploi allait aussi me causer ma première (et unique) lésion professionnelle. Étrangement, même si cette lésion était assez grave pour m'envoyer à l'hôpital, elle n'allait avoir un effet réel sur ma vie que des années plus tard.

Heureusement, les quelques emplois que j'ai occupés par la suite étaient dans de grandes entreprises plus responsables. J'ai travaillé pour le gouvernement, pour une société de produits chimiques (où j'ai reçu la meilleure formation sur la sécurité de ma vie) et, plus tard, pour mon université. Au cours de mon adolescence et au début de la vingtaine, ces employeurs m'ont fourni, petit à petit, une éducation sur la sécurité au travail.

Après avoir obtenu mon diplôme universitaire, j'ai commencé à travailler comme conseillère en emploi auprès des jeunes. Ce n'est qu'à ce moment-là que je me suis rendu compte du nombre incroyable de jeunes travailleurs qui se blessent chaque jour au travail. Soudainement, j'ai eu la tâche de parler à mes clients de la sécurité au travail et de leurs droits et responsabilités. Chaque jour, je luttais pour essayer de convaincre des gens qui avaient désespérément besoin d'un emploi pour nourrir leurs enfants, payer leur loyer et satisfaire leurs besoins essentiels que, en plus de trouver un emploi qui leur permettrait de toucher davantage que le salaire minimum, ils devaient aussi se préoccuper de la sécurité au travail. Je ne suis pas certaine d'avoir toujours réussi, mais je me suis au moins assurée qu'ils aient l'avantage de savoir ce que je ne savais pas à l'adolescence, c'est-à-dire qu'ils ont le droit d'obtenir une formation sur la sécurité et celui de refuser de faire un travail dangereux.

Sarah Goodhope conseille aux jeunes de se renseigner sur la sécurité avant de commencer leur emploi et à comprendre leurs responsabilités. Ici, **Adnan Zaffino** reçoit des instructions importantes de **Tony Duarte** concernant l'équipement d'emballage de la viande.

Aujourd'hui, voici mes conseils aux jeunes : informez-vous le plus possible sur la sécurité avant de commencer à travailler. C'est aussi important qu'apprendre à concevoir un bon curriculum vitæ. Si vous suivez un cours sur la santé et la sécurité à l'école, soyez attentifs. Ce pourrait être le cours le plus important de votre vie. Si vous êtes adulte et que vous avez déjà commencé votre emploi ou votre carrière, assurez-vous, dans votre propre intérêt, de bien comprendre vos responsabilités concernant la sécurité au travail et les obligations de votre employeur. Un bon point de départ consiste à subir en ligne le test de Passeport Sécurité.

Amorcez le dialogue sur la sécurité avec votre employeur dès maintenant. Ainsi, il sera plus facile d'en parler si jamais des problèmes surgissent.

Le 23 août 2002 est une date que Michelle Isaacs n'oubliera jamais. Tout a commencé un vendredi soir ordinaire, alors qu'elle attendait que son fiancé, Mike Barrasso, revienne du travail. Mais cette soirée s'est rapidement transformée en cauchemar pour l'employée de la CSPAAT. Le couple devait se marier en 2005 et nourrissait beaucoup d'espoirs et de rêves d'un avenir ensemble.

À 18 h 13, ces espoirs se sont envolés quand l'oncle de son fiancé est entré en coup de vent dans la cuisine de la résidence des Barrasso, pleurant de façon incontrôlable. Michelle est sortie à l'extérieur et a vu un agent de police dans le garage parler à des membres de la famille Barrasso. On lui a dit que son fiancé avait eu un accident au travail et qu'il était décédé. En un instant, sa vie a changé pour toujours.

Mike était un apprenti électricien de 22 ans qu'on avait envoyé travailler seul sur un dispositif d'éclairage fluorescent. On lui avait dit que le dispositif était hors tension, mais il ne l'était pas. Il s'est électrocuté et est décédé pendant le trajet à l'hôpital.

Le fiancé de Michelle est l'un des 14 travailleurs de moins de 24 ans qui a perdu la vie dans un lieu de travail ontarien en 2002. Bien que les rêves de Michelle aient été détruits il y a plus de deux ans, la jeune femme de 24 ans a trouvé un moyen de se tirer de cette tragédie en l'utilisant pour contribuer à empêcher que ce genre de perte ne survienne dans d'autres familles.

En racontant son histoire à de jeunes travailleuses et travailleurs, elle espère pouvoir empêcher que d'autres personnes ne subissent la douleur qu'elle a éprouvée. En 2004, Michelle a livré son témoignage dans le cadre de la sixième campagne de sensibilisation estivale de la CSPAAT à l'intention des jeunes. Elle souligne qu'il est important que les jeunes travailleurs connaissent leurs droits et se préoccupent de la santé et de la sécurité.

La voix de son fiancé lui manque chaque jour. Rien ne peut faire revenir Mike, mais Michelle estime que si son destin tragique peut en inciter d'autres à poser les bonnes questions et à éviter ainsi des lésions et des décès, il ne sera pas mort en vain.

Michelle Isaacs est préposée au classement des microfiches à la CSPAAT, mais elle a un horaire chargé car elle fait aussi des exposés dans des lieux de travail sur son expérience personnelle. En 2002, son fiancé, un électricien, est décédé en réparant un dispositif d'éclairage fluorescent. Ici, elle s'adresse à des employés de Toronto Hydro lors d'une réunion trimestrielle sur la sécurité des équipes.

À la page suivante, dans un moulin à broyer les minerais, à Onaping, près de Sudbury, l'étudiante **Ashley Smyth** mesure la qualité de l'air dans le cadre d'une évaluation de la qualité environnementale de nombreux lieux de travail. Elle a reçu une orientation détaillée et a participé à des séances d'information sur la sécurité depuis le début de son emploi. À l'arrière-plan, de gauche à droite, Jamie Beauchamp, superviseur d'équipe, Claire Walker, adjointe, demandes d'indemnisation et formation, Falconbridge, et Catherine Anzil, agente d'indemnisation des mines à la CSPAAT.

Michelle Isaacs offre son témoignage pour entretenir le souvenir de son fiancé

Le 23 août 2002 est une date que Michelle Isaacs n'oubliera jamais. Tout a commencé un vendredi soir ordinaire, alors qu'elle attendait que son fiancé, Mike Barrasso, revienne du travail. Mais cette soirée s'est rapidement transformée en cauchemar pour l'employée de la CSPAAT. Le couple devait se marier en 2005 et nourrissait beaucoup d'espoirs et de rêves d'un avenir ensemble.

À 18 h 13, ces espoirs se sont envolés quand l'oncle de son fiancé est entré en coup de vent dans la cuisine de la résidence des Barrasso, pleurant de façon incontrôlable. Michelle est sortie à l'extérieur et a vu un agent de police dans le garage parler à des membres de la famille Barrasso. On lui a dit que son fiancé avait eu un accident au travail et qu'il était décédé. En un instant, sa vie a changé pour toujours.

Mike était un apprenti électricien de 22 ans qu'on avait envoyé travailler seul sur un dispositif d'éclairage fluorescent. On lui avait dit que le dispositif était hors tension, mais il ne l'était pas. Il s'est électrocuté et est décédé pendant le trajet à l'hôpital.

Le fiancé de Michelle est l'un des 14 travailleurs de moins de 24 ans qui a perdu la vie dans un lieu de travail ontarien en 2002. Bien que les rêves de Michelle aient été détruits il y a plus de deux ans, la jeune femme de 24 ans a trouvé un moyen de se tirer de cette tragédie en l'utilisant pour contribuer à empêcher que ce genre de perte ne survienne dans d'autres familles.

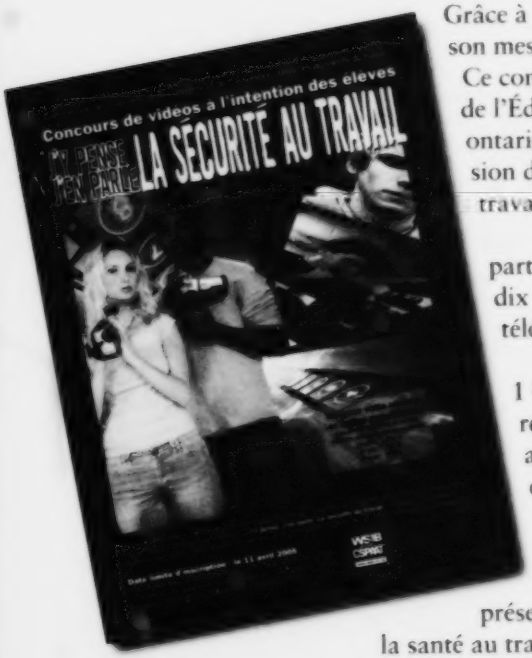
En racontant son histoire à de jeunes travailleuses et travailleurs, elle espère pouvoir empêcher que d'autres personnes ne subissent la douleur qu'elle a éprouvée. En 2004, Michelle a livré son témoignage dans le cadre de la sixième campagne de sensibilisation estivale de la CSPAAT à l'intention des jeunes. Elle souligne qu'il est important que les jeunes travailleurs connaissent leurs droits et se préoccupent de la santé et de la sécurité.

La voix de son fiancé lui manque chaque jour. Rien ne peut faire revenir Mike, mais Michelle estime que si son destin tragique peut en inciter d'autres à poser les bonnes questions et à éviter ainsi des lésions et des décès, il ne sera pas mort en vain.

Michelle Isaacs est préposée au classement des microfiches à la CSPAAT, mais elle a un fardeau chargé car elle fait aussi des exposés dans des lieux de travail sur son expérience personnelle. En 2002, son fiancé, un électricien, est décédé en réparant un dispositif d'éclairage fluorescent. Ici, elle s'adresse à des employés de Toronto Hydro lors d'une réunion trimestrielle sur la sécurité des équipes.

À la page suivante, dans un moulin à broyer les minerais, à Onaping, près de Sudbury, l'étudiante **Ashley Smyth** mesure la qualité de l'air dans le cadre d'une évaluation de la qualité environnementale de nombreux lieux de travail. Elle a reçu une orientation à l'allée et a participé à des séances d'information sur la sécurité depuis le début de son emploi. À l'arrière-plan, de gauche à droite, Jamie Beauchamp, superviseur d'équipe, Claire Walker, adjointe, demandes d'indemnisation et formation, Falconbridge, et Catherine Anzil, agente d'indemnisation des mines à la CSPAAT.

Concours de vidéos de la CSPAAT à l'intention des élèves



Cette affiche a été envoyée à la plupart des écoles secondaires de l'Ontario dans une trousse qui avait pour but d'augmenter la participation au concours de vidéos de la CSPAAT à l'intention des élèves, dont la popularité ne cesse de croître.

Grâce à son Concours de vidéos à l'intention des élèves, la CSPAAT réussit à livrer son message de santé et sécurité aux jeunes travailleuses et travailleurs.

Ce concours, réalisé en partenariat avec le ministère du Travail et le ministère de l'Éducation, en est maintenant à sa quatrième année. Il propose aux élèves ontariens de réfléchir à la sécurité au travail et d'approfondir leur compréhension de leurs droits et responsabilités afin de prévenir les lésions et décès au travail.

Pour y participer, les élèves doivent créer une vidéo sur un thème particulier relié à la sécurité au travail. Les vidéos ne doivent pas durer plus de dix minutes et peuvent être de n'importe quel genre (documentaire, annonce télévisée, vidéoclip, bulletin de nouvelles, dramatique, etc.).

La CSPAAT offre trois prix en argent pour les meilleures réalisations : 1 000 $, 750 $ et 500 $. Chaque école secondaire reçoit un certificat de reconnaissance énumérant ses élèves participants. De plus, la CSPAAT accorde aux écoles des fonds correspondant au montant accordé à leurs élèves gagnants.

En 2004, les vidéos soumises au concours étaient de si bonne qualité que les juges ont décidé de remettre quatre prix à des écoles de Kanata, d'Owen Sound, de Barrie et de Douglas. Ces vidéos gagnantes ont été présentées lors des activités de la Semaine nord-américaine de la sécurité et de la santé au travail.

La CSPAAT utilise ces vidéos dans le cadre de ses initiatives de prévention pour promouvoir la santé et la sécurité. En plus d'être utilisées par les employeurs et divers organismes, elles sont présentées lors d'événements comme Invitons nos jeunes au travail et le Jour de deuil. Toutes les vidéos gagnantes de la CSPAAT peuvent être visionnées sur son site Web, à Prévention, Événements.

Scène de la vidéo qui a remporté le premier prix du concours de vidéos à l'intention des élèves, « A Lot to Lose », de **Jakub Racek**, de Kanata. Cette vidéo présente l'histoire d'un jeune homme qui se souvient de l'époque où il jouait au soccer, avant de se blesser au travail.

Travailleur avisé, travailleur en santé!

Nouvelles ressources en 2004 pour les enseignants d'élèves aux besoins d'apprentissage particuliers

La CSPAAT, le ministère de l'Éducation et le ministère du Travail ont convenu, il y a six ans, qu'il y avait un moyen efficace de rejoindre les jeunes travailleuses et travailleurs grâce à un nouveau programme qu'ils ont élaboré, Travailleur avisé, travailleur en santé! Ce programme consiste en un ensemble de ressources conçues spécialement pour répondre aux attentes d'apprentissage en matière de santé et sécurité chez les élèves des écoles secondaires. Ces ressources, qui font partie du programme scolaire de l'Ontario, sont destinées aux élèves de la 9e à la 12e année et aux élèves du programme d'éducation coopérative.

En 2004, la Division de la prévention de la CSPAAT, en collaboration avec le ministère du Travail et le ministère de l'Éducation, a établi qu'il fallait fournir aux élèves aux besoins d'apprentissage particuliers une formation d'un format légèrement différent de celui des cahiers de ressources déjà publiés de Travailleur avisé, travailleur en santé. Pour répondre aux besoins d'apprentissage de ces élèves, un nouvel outil a été créé pour leurs enseignantes et enseignants. Un cahier de ressources a été conçu pour s'assurer que ces élèves, qui peuvent souffrir de cécité ou de surdité ou avoir des troubles d'apprentissage, obtiennent la même formation en sécurité que les autres élèves. Des concepts complexes leur sont présentés dans un format convivial et facile à assimiler. Ces ressources comprennent des notes de cours, des suggestions de jeux d'apprentissage et d'autres activités que les enseignantes et enseignants peuvent utiliser pour livrer le message de santé et sécurité à cet auditoire particulier. Pendant la création du guide, les concepteurs ont obtenu les commentaires d'un groupe d'enseignantes et enseignants ontariens dont les élèves ont des besoins d'apprentissage particuliers.

Les thèmes du cahier de travail sont « Arrêtez-vous et demandez » et « Allez-y, soyez prudent ». Ces deux principes ont été conçus pour aider les élèves handicapés à prendre des décisions prudentes au travail.

Vivre et travailler en sécurité est une compétence de base, et les enseignantes et enseignants ont le pouvoir d'influencer les jeunes esprits et de leur inculquer cette précieuse compétence. Travailleur avisé, travailleur en santé n'est qu'un des moyens qu'utilise la CSPAAT, en collaboration avec ses partenaires du système de santé et sécurité, pour rejoindre les travailleurs de demain afin de s'assurer qu'un jour il n'y ait plus de lésions ni de maladies professionnelles en Ontario.

Le secteur de la vente au détail emploie de plus en plus de jeunes travailleurs. Comme dans les autres secteurs, il y a moins de lésions chez les jeunes travailleurs et l'ensemble du personnel des entreprises qui fournissent une formation appropriée en santé et sécurité et une bonne supervision globale. Les programmes comme Travailleur avisé, travailleur en santé aident les enseignants à préparer les élèves à leur rôle au travail.

Compétences Canada-Ontario

Le concours annuel Ontario Technological Skills Competition qui a eu lieu à Waterloo est l'un des nombreux événements auquel la Division de la prévention a pris part. Les élèves participent ici à diverses activités reliées à l'emploi et à des compétitions pour mettre à l'épreuve leurs connaissances sur la sécurité et l'évaluation des dangers au travail.

La CSPAAT contribue à la santé et à la sécurité au travail en Ontario chez les jeunes, les éducateurs, les parents et les employeurs grâce à **Compétences Canada-Ontario**. Il s'agit d'un organisme sans but lucratif qui élabore des programmes et initiatives dans le but d'encourager les jeunes Ontariennes et Ontariens à considérer les technologies et métiers spécialisés comme une option de carrière de premier choix.

Chaque année, l'organisme coordonne l'Ontario Technological Skills Competition (OTSC), une activité de trois jours qui réunit des élèves de toute la province pour leur donner l'occasion de montrer leurs talents et de mettre leurs habiletés à l'épreuve selon les normes de l'industrie des technologies et métiers spécialisés. La CSPAAT a participé à cet événement en 2004.

Elle s'est portée volontaire pour mettre en œuvre le premier concours de sécurité dans les lieux de travail offert à l'OTSC. Des élèves de niveau secondaire ont participé à la compétition en passant un examen théorique, en assistant à un exposé et en effectuant une enquête sur les dangers au travail. Trois lieux de travail simulés présentant des dangers variés ont été créés : un entrepôt, une salle de réunion et une salle d'entreposage de produits chimiques. Les concurrents ont été jugés au moyen d'une évaluation de leurs compétences en matière de santé et sécurité au travail.

L'exposition de carrières a permis aux élèves d'établir un lien entre les compétences et les emplois et d'approfondir leurs réflexions en ce qui concerne la variété des choix de carrière dans le domaine des métiers spécialisés. L'événement a été conçu pour mettre les compétences des élèves à l'épreuve dans un contexte d'expositions pratiques et leur fournir des renseignements sur l'éducation post-secondaire et les possibilités de stage.

Le but principal de la CSPAAT à l'exposition de carrières était d'éduquer les jeunes sur leurs droits et responsabilités et de promouvoir divers messages sur la santé et la sécurité au travail auprès des jeunes, des employeurs, des enseignantes et enseignants et des parents de l'Ontario.

L'atelier du niveau primaire destiné aux élèves de 7^{e} et de 8^{e} année leur a permis d'acquérir des connaissances sur les dangers au travail. La CSPAAT a organisé six ateliers au cours desquels les élèves ont appris qu'il y a des dangers dans tous les lieux de travail et qu'ils devraient poser des questions en plus de connaître leurs droits et responsabilités.

Programme Sensibilisation des jeunes au travail

L'an dernier, plus de 90 000 jeunes ont participé à un programme de sensibilisation à la santé et à la sécurité offert aux écoles secondaires de l'Ontario.

Le programme Sensibilisation des jeunes au travail a pour but de fournir aux élèves l'information dont ils ont besoin pour assurer leur santé et leur sécurité au travail. Offert à toutes les écoles secondaires de l'Ontario, ce programme comporte deux volets : un exposé dans le cadre d'un rassemblement général et une formation en salle de classe. Ces deux volets mettent l'accent sur la participation des élèves et le transfert des connaissances.

Des animateurs ayant reçu une formation, dont des membres du personnel de la CSPAAT, vont dans les écoles secondaires de l'Ontario pour y livrer leur message sur la santé et la sécurité au travail au moyen d'une vidéo et d'autre matériel de formation. Les élèves reçoivent un cahier de ressources et d'autres renseignements. Le programme est fourni gratuitement aux écoles et aux élèves.

Il est offert par l'Association pour la prévention des accidents industriels, l'Alliance ontarienne pour la sécurité dans l'industrie des services et le Centre de santé et de sécurité des travailleurs et des travailleuses, tous des organismes financés par la CSPAAT.

Le site Web de ce programme, www.youngworker.ca, contient des renseignements sur la santé et la sécurité à l'intention des jeunes travailleurs, de leurs parents, des enseignants, des directeurs d'école, des employeurs et autres personnes intéressées.

La participation de la CSPAAT au programme Sensibilisation des jeunes au travail démontre que la collaboration avec des organismes du système de santé et sécurité de la province favorise la communication du message essentiel de prévention à tous les travailleurs et employeurs de la province.

Le Conseil des leaders favorise l'avancement en prévention

Imaginons un pays où les jeunes demeurent en santé et en sécurité au travail et peuvent retourner à la maison sains et saufs à la fin de la journée. C'est là la vision du **Conseil des leaders**. Sa mission est de motiver les intervenants clés en prévention à transmettre le message de santé et sécurité au travail à tous les travailleurs, jeunes et moins jeunes, aux parents, aux employeurs, aux enseignants et à tous les Canadiens.

Le Conseil des leaders pour l'avancement en prévention est un organisme pancanadien constitué de chefs de file de la prévention de tout le pays issus des gouvernements, des organismes de santé et sécurité au travail et des comités jeunesse.

Ses objectifs sont de faciliter l'éducation, l'analyse et l'autonomie, de sensibiliser la population et de favoriser les meilleures pratiques et la recherche. Le conseil appuie les innovations et stratégies d'avancement d'un océan à l'autre et s'en fait le champion. À ce jour, le conseil a adopté trois initiatives : Passeport Sécurité (voir l'article à la page 12), Au fil de la vie et une campagne de sensibilisation pancanadienne.

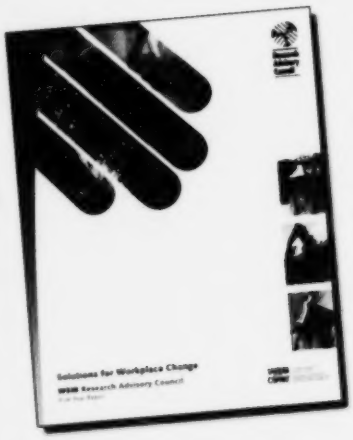
Au fil de la vie

Il s'agit d'un organisme canadien sans but lucratif qui appuie les familles touchées par une tragédie du travail. Des parents et amis aux prises avec les conséquences d'une tragédie du travail sont responsables de cette initiative unique. Des représentants d'organismes des secteurs privé, syndical et public participent bénévolement à un comité consultatif afin d'appuyer la planification stratégique et organisationnelle. Les membres de ce groupe sont unis par la conviction que les lésions professionnelles peuvent toutes être prévenues.

Au fil de la vie fournit aux familles des ressources d'entraide et d'orientation tout en faisant la promotion de la sensibilisation et de la responsabilisation en matière de santé et sécurité au travail. Des familles ont indiqué que ces services comblent une lacune du système social de santé et sécurité de notre pays. Au fil de la vie bénéficie du soutien de bénévoles de tout le pays.

Campagne de sensibilisation pancanadienne

En 2004, **MuchMusic** a fourni à Passeport Sécurité du temps d'antenne gratuit pour diffuser une annonce d'intérêt public sur la santé et la sécurité. L'annonce a été diffusée à MuchMusic pendant quatre semaines dans tout le pays, atteignant un auditoire de jeunes de 12 à 34 ans estimé à 6,4 millions chaque semaine.



En 2004, la CSPAAT a publié un premier rapport sur les recherches effectuées pendant cinq ans. Ce rapport (en anglais seulement) présente quelques-unes des subventions majeures parmi les quelques douzaines qui sont accordées chaque année. Le programme est devenu une initiative majeure, et la publication a été bien reçue par la collectivité des chercheurs.

La recherche financée par la CSPAAT continue de faire sa marque

La recherche joue un rôle considérable dans l'amélioration de la qualité de vie des résidents de l'Ontario. Grâce à son **Conseil consultatif sur la recherche** (CCR), la CSPAAT a posé, au cours des six dernières années, les fondations solides d'un programme viable de subventions à la recherche appliquée auquel participent les chercheurs de tout l'Ontario et qui produit des résultats étonnants.

En 2004, le conseil d'administration de la CSPAAT a approuvé le financement de 20 projets de recherche dans le cadre du concours de subventions Solutions pour des lieux de travail en évolution 2004. Le but principal de ce concours est d'obtenir des connaissances fiables fondées sur la recherche qui permettront aux lieux de travail de l'Ontario de devenir plus sains et plus sécuritaires.

La conférence Solutions pour des lieux de travail en évolution

À la mi-novembre, la CSPAAT a organisé une conférence d'une journée intitulée Solutions pour des lieux de travail en évolution afin de souligner les recherches innovatrices et stimulantes financées par la CSPAAT. Plus de 250 personnes ont assisté à la conférence, notamment des travailleurs, des employeurs, des chercheurs et des employés de la CSPAAT. L'événement fructueux a favorisé les interactions entre de nombreux participants, ce qui a permis de diffuser des renseignements d'une importance capitale. Tout au long de cette journée, de nouvelles solutions ont été proposées sur la meilleure façon de communiquer les résultats des recherches aux personnes qui pourraient le plus en bénéficier.

Nomination du nouveau président du CCR

Dr Jean-Yves Savoie, reconnu sur le plan international dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, remplace **Dr Robert Norman**, dont le mandat s'est terminé à la fin novembre. Cette nomination sera en vigueur jusqu'à la fin de 2006. Dr Savoie est membre du conseil d'administration du CCR depuis janvier 2004. Pendant de nombreuses années, il a été directeur général de l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST). Il a aussi été membre d'un certain nombre d'organismes nationaux de financement de la recherche, ayant notamment été président du Conseil de recherche de l'Institut de la santé publique et des populations aux Instituts de recherche en santé du Canada.

À titre de président du CCR, Dr Savoie saura mettre à profit les nombreux succès du CCR et guidera le programme de recherche de la CSPAAT vers des voies nouvelles et innovatrices. Il continuera de mettre l'accent sur la détermination d'orientations de recherche qui répondent aux besoins réels de la CSPAAT et de ses partenaires.

Les centres d'expertise en recherche ont mûri

Comme nous l'annonçait le rapport annuel de l'an dernier, la CSPAAT a lancé deux nouveaux centres d'expertise en recherche en 2004 : le Centre d'expertise en recherche sur la prévention des troubles et invalidités musculo-squelettiques reliés au travail et le Centre d'expertise en recherche sur les maladies professionnelles.

Les objectifs de ces centres d'expertise en recherche sont les suivants :

- Aider la CSPAAT à atteindre les objectifs du programme de recherche et du réseau.
- Augmenter la capacité de recherche en santé et sécurité au travail en Ontario en favorisant la formation de personnes hautement qualifiées aux niveaux collégial et universitaire et en recrutant des chercheurs réputés.
- Contribuer à l'élaboration sur place de programmes provinciaux structurés et cohérents de calibre international en recherche sur la santé et la sécurité au travail en collaboration avec d'autres centres du réseau et le président du réseau.
- Établir des relations avec les intervenants et, en collaboration avec ces personnes, élaborer des projets de recherche et des organes de transfert, de partage et d'utilisation des résultats de la recherche expérimentale (démonstration des principes).
- Favoriser l'amélioration du transfert, du partage et de l'utilisation des connaissances fondées sur la recherche, et promouvoir la création chez les intervenants d'une culture fondée sur l'utilisation de la recherche pour documenter et évaluer les interventions (y compris en matière de politiques) en vue de réduire l'incidence des lésions, maladies et invalidités reliées au travail.

Le Centre d'expertise en recherche sur la prévention des troubles et invalidités musculo-squelettiques reliés au travail est situé à la faculté des sciences appliquées de la santé de l'Université de Waterloo. Seize chercheurs de huit universités allient leur expérience pour générer de nouvelles connaissances, disséminer et appliquer les résultats de la recherche, concevoir des interventions et évaluer des modifications aux lieux de travail visant à réduire le fardeau et la gravité des troubles musculo-squelettiques, aussi appelées lésions attribuables au travail répétitif, troubles consécutifs aux traumas cumulatifs ou lésions musculo-squelettiques. En décembre, ce centre a organisé un atelier d'information d'une journée afin d'accumuler des connaissances et d'évaluer l'efficacité de la rotation des tâches en vue de prévenir les lésions musculo-squelettiques.

Le Conseil consultatif sur la recherche invite les chercheurs à présenter des projets visant à étudier de meilleures pratiques de sécurité. Parmi les douzaines de projets fructueux en 2004, l'un portait sur la **machine automatique de ligature de barres**, qui diminue l'effort manuel intense et les mouvements répétitifs manuels en plus d'en améliorer l'ergonomie.

Les activités du Centre de recherche sur les maladies professionnelles sont axées sur la prévention et le traitement de maladies professionnelles comme la déficience auditive due au bruit et les réactions allergiques dans les lieux de travail. D^re^ **Linn Holness** est directrice du centre, qui est administré par l'Université de Toronto et l'hôpital St. Michael.

Les maladies professionnelles demeurent un problème important au travail. Bien qu'il y ait encore des maladies professionnelles traditionnelles (comme l'asthme professionnel), nous constatons l'émergence de nouvelles maladies, comme le syndrome respiratoire aigu sévère (SRAS). Le nombre de demande de prestations à la CSPAAT pour de telles maladies est à la hausse. La recherche financée par la CSPAAT peut contribuer à trouver de nouveaux moyens de réduire les dangers qui entraînent les maladies professionnelles. Ce centre prévoit augmenter le nombre de chercheurs actifs dans ce domaine grâce à des programmes de mentorat et à des possibilités de formation aux niveaux de la maîtrise et du doctorat.

Institut de recherche sur le travail et la santé

L'Institut de recherche sur le travail et la santé est un organisme indépendant sans but lucratif qui a pour mission de mener des recherches et d'en partager les résultats avec les travailleurs, les syndicats, les employeurs, les cliniciens et les responsables de l'élaboration des politiques afin de promouvoir, protéger et améliorer la santé des travailleuses et travailleurs. L'Institut fournit des outils pratiques de recherche fondés sur les résultats aux cliniciens, aux responsables de l'élaboration des politiques, aux employés et aux gestionnaires depuis 1990. Il exerce ses activités grâce à l'appui de la CSPAAT.

Réalisations en 2004

Les employeurs, les assureurs et les fournisseurs de soins de santé de l'Ontario sont très intéressés à comprendre les éléments des stratégies efficaces de retour au travail. **Dre Renée-Louise Franche**, scientifique à l'Institut et son équipe ont répondu à l'invitation de la CSPAAT à trouver les meilleures stratégies et leurs conditions optimales. Les chercheurs ont mené un examen systématique de la documentation sur le retour au travail publiée depuis 1990 et ont élaboré un résumé de leurs recherches ainsi que des recommandations de stratégies de retour au travail fructueuses.

Les recherches ont déjà démontré que les jeunes travailleurs sont plus vulnérables aux lésions professionnelles que les adultes. Il manque toutefois encore des renseignements décisifs sur les causes et les effets potentiels. Sous la direction de **Dr Curtis Breslin**, l'Institut continue d'accorder une attention soutenue à cette question afin d'aider la CSPAAT, les employeurs et d'autres partenaires de prévention des lésions à mieux comprendre les risques particuliers que courent les jeunes et les nouveaux travailleurs ainsi que la façon d'y faire face.

En 2004, **Dr Emile Tompa** a effectué un examen systématique de l'efficacité de l'application de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et de la tarification par incidence. Il a obtenu de fortes preuves que les ordonnances et les amendes imposés aux entreprises par suite d'une inspection réduisent la fréquence et la gravité des lésions faisant l'objet d'une demande de prestations. Des représentants des ministères du Travail de tout le Canada ont déclaré que cet examen s'avérait précieux pour l'élaboration des politiques. L'Institut a des engagements de recherche en cours sur l'application de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et la tarification par incidence.

En mars 2004, la CSPAAT a financé la première année d'un projet pilote de quatre ans à l'Institut. Ce projet consiste à effectuer des examens systématiques de l'efficacité des interventions de prévention des lésions, maladies et invalidités professionnelles. Les membres de l'Institut sont impatients de partager les résultats de leurs travaux en 2005 et par la suite.

L'appui continu de la CSPAAT à l'Institut de recherche sur le travail et la santé et au programme Solutions pour des lieux de travail en évolution dirigé par le Conseil consultatif sur la recherche ne cesse d'accroître la capacité de recherche en Ontario. L'Institut collabore activement avec les deux centres d'expertise en recherche établis en 2004 et s'est aussi engagé à collaborer à l'accroissement de la recherche et au transfert des connaissances en Ontario.

Ashley Smyth, élève de programme coopératif, mesure la qualité de l'eau à un puits près de mines, non loin de Sudbury. Elle est supervisée par Claire Walker, adjointe, demandes d'indemnisation et formation, Falconbridge et de Catherine Anzil (à gauche), agente d'indemnisation des mines à la CSPAAT.

Plein feux sur les jeunes

Institut de recherche sur le travail et la santé

L'Institut de recherche sur le travail et la santé est un organisme indépendant sans but lucratif qui a pour mission de mener des recherches et d'en partager les résultats avec les travailleurs, les syndicats, les employeurs, les cliniciens et les responsables de l'élaboration des politiques afin de promouvoir, protéger et améliorer la santé des travailleuses et travailleurs. L'Institut fournit des outils pratiques de recherche fondés sur les résultats aux cliniciens, aux responsables de l'élaboration des politiques, aux employés et aux gestionnaires depuis 1990. Il exerce ses activités grâce à l'appui de la CSPAAT.

Réalisations en 2004

Les employeurs, les assureurs et les fournisseurs de soins de santé de l'Ontario sont très intéressés à comprendre les éléments des stratégies efficaces de retour au travail. **Dre Renée-Louise Franche**, scientifique à l'Institut et son équipe ont répondu à l'invitation de la CSPAAT à trouver les meilleures stratégies et leurs conditions optimales. Les chercheurs ont mené un examen systématique de la documentation sur le retour au travail publiée depuis 1990 et ont élaboré un résumé de leurs recherches ainsi que des recommandations de stratégies de retour au travail fructueuses.

Les recherches ont déjà démontré que les jeunes travailleurs sont plus vulnérables aux lésions professionnelles que les adultes. Il manque toutefois encore des renseignements décisifs sur les causes et les effets potentiels. Sous la direction de **Dr Curtis Breslin**, l'Institut continue d'accorder une attention soutenue à cette question afin d'aider la CSPAAT, les employeurs et d'autres partenaires de prévention des lésions à mieux comprendre les risques particuliers que courent les jeunes et les nouveaux travailleurs ainsi que la façon d'y faire face.

En 2004, **Dr Emile Tompa** a effectué un examen systématique de l'efficacité de l'application de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et de la tarification par incidence. Il a obtenu de fortes preuves que les ordonnances et les amendes imposés aux entreprises par suite d'une inspection réduisent la fréquence et la gravité des lésions faisant l'objet d'une demande de prestations. Des représentants des ministères du Travail de tout le Canada ont déclaré que cet examen s'avérait précieux pour l'élaboration des politiques. L'Institut a des engagements de recherche en cours sur l'application de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et la tarification par incidence.

En mars 2004, la CSPAAT a financé la première année d'un projet pilote de quatre ans à l'Institut. Ce projet consiste à effectuer des examens systématiques de l'efficacité des interventions de prévention des lésions, maladies et invalidités professionnelles. Les membres de l'Institut sont impatients de partager les résultats de leurs travaux en 2005 et par la suite.

L'appui continu de la CSPAAT à l'Institut de recherche sur le travail et la santé et au programme Solutions pour des lieux de travail en évolution dirigé par le Conseil consultatif sur la recherche ne cesse d'accroître la capacité de recherche en Ontario. L'Institut collabore activement avec les deux centres d'expertise en recherche établis en 2004 et s'est aussi engagé à collaborer à l'accroissement de la recherche et au transfert des connaissances en Ontario.

Ashley Smyth, élève de programme coopératif, mesure la qualité de l'eau à un puits près de mines, non loin de Sudbury. Elle est supervisée par Claire Walker, adjointe, demandes d'indemnisation et formation, Falconbridge et de Catherine Anzil (à gauche), agente d'indemnisation des mines à la CSPAAT.

Lawrence Medas, gestionnaire de comptes à la CSPAAT, assiste à une séance d'information sur la sécurité que donne **Melanie Randell** aux jeunes préposés au remonte-pente de Snow Valley, un centre de ski près de Barrie. Faire preuve de diligence dans l'élaboration des procédures, des manuels et des méthodes de suivi renforce l'importance de la prévention pour les nouveaux employés et contribue à bâtir une culture de santé et sécurité.

Rapport de gestion

Le rapport de gestion est une explication de la situation financière et des résultats des activités de la CSPAAT pour l'exercice terminé le 31 décembre 2004, comparativement à l'exercice terminé le 31 décembre 2003. Le lecteur est invité à lire la section qui suit conjointement avec les états financiers et les notes afférentes aux états financiers pour la même période.

Les déclarations prospectives contenues dans ce rapport de gestion représentent les attentes de la direction fondées sur les renseignements actuellement disponibles. Étant donné qu'elles comportent des risques et des incertitudes, les résultats réels pourraient différer des attentes.

Activités de la CSPAAT

La Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) gère le réseau d'éducation et de formation en sécurité au travail de l'Ontario et administre le régime d'assurance contre les accidents du travail sans égard à la responsabilité pour les employeurs de l'Ontario et leurs travailleurs et travailleuses en :

- étant un catalyseur de la prévention et promotion de la santé et sécurité dans les lieux de travail de l'Ontario;
- fournissant des prestations d'invalidité;
- surveillant la qualité et l'opportunité des soins de santé;
- en facilitant le retour au travail rapide et sécuritaire des travailleurs blessés au travail.

La CSPAAT est financée entièrement par les primes des employeurs et ne reçoit aucun financement du gouvernement provincial de l'Ontario. En retour, elle finance les associations de santé et sécurité, les Centres de santé des travailleurs (travailleuses), le Centre de santé et de sécurité des travailleurs et des travailleuses, le Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail, le Bureau des conseillers des travailleurs et le Bureau des conseillers du patronat. De plus, elle est tenue de rembourser au gouvernement de l'Ontario tous les frais engagés pour l'application de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*.

La vision de la CSPAAT consiste à éliminer toutes les lésions et maladies professionnelles. Il y a cinq principes fondamentaux sur lesquels la CSPAAT centre ses efforts pour le bénéfice de ses intervenants : la santé et la sécurité, la satisfaction de la clientèle, le retour au travail, la viabilité financière et une approche axée sur le succès et l'amélioration continue. Les initiatives et les activités de la CSPAAT sont alignées sur ces cinq principes fondamentaux.

Modification de convention comptable en 2004

De 1992 à 2003, la CSPAAT, de même que les autres commissions d'indemnisation des accidentés du travail au Canada, ont utilisé une méthode de déclaration du revenu de placements et de l'actif propre à leur secteur d'activité. Les titres de participation et les biens immobiliers ont été comptabilisés au coût, rajusté à leur juste valeur, selon la méthode de la moyenne mobile des valeurs de marché fondée sur une période de cinq ans. Les gains et pertes réalisés ont été reportés et amortis sur une période de quatre ans. Ce lissage des gains et des pertes de placement a réduit l'impact de la volatilité du marché.

En 2004, l'Institut Canadien des Comptables Agréés (ICCA) a procédé à deux grandes modifications. La première a trait à l'application des principes comptables généralement reconnus (PCGR) et est entrée en vigueur en 2004. En raison de cette modification, la CSPAAT ne peut plus utiliser la méthode de « lissage » des gains et des pertes de placement. Depuis 2004, elle doit comptabiliser les placements à leur juste valeur.

La comptabilité à la juste valeur sera obligatoire en 2007. Cependant, l'ICCA en a approuvé l'adoption anticipée pour 2004. La CSPAAT, de même que les autres commissions d'indemnisation des accidentés du travail au Canada ont adopté la comptabilité à la juste valeur pour les placements à partir de 2004. La comptabilité à la valeur actuelle donne lieu

à de l'information financière plus ouverte et transparente étant donné l'impact des gains et des pertes qui sont déclarés dans les états financiers dans l'exercice où ils se produisent.

En 2004, l'adoption de la comptabilité à la valeur actuelle augmente la valeur des placements et du revenu de placements de la CSPAAT, ce qui contribue à réduire la dette non provisionnée de 1 573 millions de dollars. Dans le cadre de la comptabilité à la juste valeur, les valeurs des placements, le revenu de placement et la dette non provisionnée déclarée feront l'objet d'une volatilité accrue directement reliée à celle des marchés des fonds d'investissement. La CSPAAT s'est engagée à mettre en œuvre une méthode qui freine l'impact de la volatilité du marché sur l'établissement des taux de prime.

Stratégie de provisionnement

Le nombre d'employeurs inscrits auprès de la CSPAAT à titre d'employeurs de l'annexe 1 s'élève à un peu plus de 200 000. L'annexe 1 désigne les services et les industries où les employeurs sont assurés en vertu d'un régime de « responsabilité collective » et sont tenus de contribuer à la caisse d'assurance de la CSPAAT.

La stratégie de provisionnement à long terme établie pour le régime de responsabilité collective de la CSPAAT exige que le coût intégral de toutes les demandes de prestations dans le régime soit provisionné d'ici 2014. Bien que la stratégie de provisionnement en soit une à long terme, des examens annuels sont effectués pour faire en sorte que les taux de prime soient établis pour l'année suivante à des niveaux appropriés.

Le secteur de l'indemnisation des accidents du travail en Amérique du Nord fait face à des enjeux divers. Des facteurs économiques et non économiques peuvent exercer des pressions supplémentaires importantes sur le coût total du régime en tout temps. Les facteurs économiques comprennent le rendement du capital investi, le taux d'inflation, les augmentations de salaires, le taux d'imposition du revenu et les coûts liés aux soins de santé. Quant aux facteurs non économiques, ils comprennent la fréquence des accidents et la durée des périodes d'indemnisation, les taux de mortalité, la rapidité et le degré du rétablissement consécutif à une lésion ainsi que les caractéristiques démographiques.

Compte tenu des importantes pressions auxquelles le régime de sécurité professionnelle et d'assurance contre les accidents du travail doit faire face en Ontario, la CSPAAT a mis sur pied un certain nombre de mesures en réaction à ces pressions, notamment :

- examen des soins de santé;
- financement du cadre d'examen;
- élaboration de politiques en matière de retour au travail et de réintégration au marché du travail;
- initiative conjointe de la CSPAAT et de l'ARC en matière d'inscription;
- limitations des coûts administratifs.

La CSPAAT a également mis sur pied une série de séances d'information à l'intention des intervenants dans le but de recueillir leurs commentaires et suggestions sur ces questions et de partager l'information.

La CSPAAT compte environ 700 employeurs inscrits de l'annexe 2. Ces employeurs sont « autoassurés ». Les employeurs de l'annexe 2 paient les coûts rattachés à l'indemnisation de leurs travailleurs ainsi que les frais administratifs connexes plutôt que de les partager avec d'autres employeurs relevant de secteurs d'activités semblables. Nous avons mis au point une stratégie distincte pour nous assurer que les employeurs de l'annexe 2 sont en mesure de provisionner le coût des paiements d'indemnisation futurs faits à leurs travailleurs blessés.

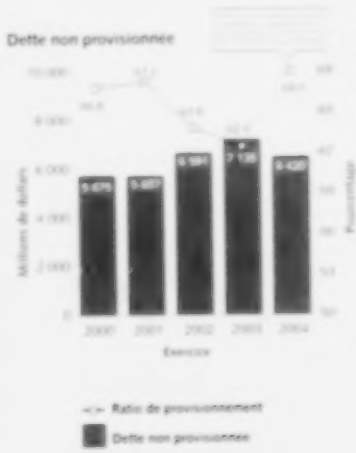
Stratégie de placement

La stratégie de placement de la CSPAAT est fondée sur une perspective à long terme. À court terme, les rendements de la caisse varient en fonction de la volatilité des marchés. Le portefeuille de placements de la CSPAAT est diversifié et comprend trois principales classes d'actif – valeurs mobilières à revenu fixe, titres de participation et titres de placement immobilier – afin de maximiser les rendements selon un niveau de risque acceptable. Cette composition de l'actif tient compte de la nature des obligations financières de la CSPAAT et de ses objectifs de provisionnement.

Un comité sur les placements, qui rend compte au conseil d'administration, surveille les placements de la CSPAAT. L'énoncé des politiques et des procédures de placement qui régit la caisse d'assurance des employeurs assurés en vertu d'un régime de « responsabilité collective » est réexaminé tous les ans. Il définit les politiques et les principes mis à contribution dans l'utilisation de l'actif de la caisse d'assurance et établit une composition appropriée de l'actif en fonction des objectifs de la CSPAAT. L'énoncé des politiques et des procédures de placement définit également la structure de gouvernance et les méthodes appliquées pour assurer une gestion et une surveillance constantes de l'actif de la caisse d'assurance et de ses gestionnaires. La gestion des placements de la caisse d'assurance a été confiée à une équipe externe soigneusement sélectionnée, composée d'organismes de gestion des placements indépendantes.

Dette non provisionnée

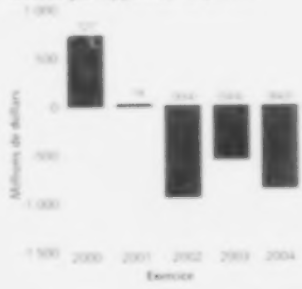
La CSPAAT a une dette non provisionnée, ce qui signifie qu'il n'y a pas suffisamment de fonds actuellement pour couvrir les coûts viagers de tous les dossiers d'indemnisation en cours dans le régime. Au 31 décembre 2004, la dette non provisionnée est passée à 6 420 millions de dollars, soit une diminution de 715 millions de dollars, comparativement à 7 135 millions de dollars au 31 décembre 2003. À la fin de 2004, le ratio de provisionnement (le rapport entre l'actif et le passif) s'établissait à 68,0 %. Au 31 décembre 2003, le ratio de provisionnement était de 62,4 %.



La diminution de la dette non provisionnée reflète la mise en application de la nouvelle méthode comptable qui évalue les placements à leur juste valeur et est compensée, en grande partie, par une augmentation de la dette au titre de l'indemnisation future en raison de la modification de l'hypothèse relative à l'évaluation des prestations pour perte de gains. L'effet total de la nouvelle méthode comptable sur la dette non provisionnée au 31 décembre 2004 est une réduction de la dette non provisionnée de 1 573 millions de dollars tandis que la modification de l'hypothèse relative aux demandes de prestations pour perte de gains a fait augmenter la dette non provisionnée de 465 millions de dollars.

Excédent (insuffisance) des revenus par rapport aux dépenses

L'année 2004 a constitué un autre exercice difficile puisque les dépenses ont dépassé les revenus. Le principal facteur qui a contribué à cette insuffisance est l'augmentation de la dette au titre de l'indemnisation future de l'ordre de 950 millions de dollars en 2004 qui reflète en grande partie une proportion plus élevée de demandes de prestations à indexation intégrale, une augmentation de la durée des périodes d'indemnisation et des coûts de soins de santé plus élevés. Même si la CSPAAT a connu des améliorations au chapitre du revenu total provenant des primes et du revenu de placements par rapport à 2003, celles-ci ne suffisent pas à couvrir les coûts d'indemnisation qui comprennent l'augmentation de la dette au titre de l'indemnisation future.



Revenu provenant des primes

En 2004, le revenu total provenant des primes s'établissait à 3 141 millions de dollars, soit une augmentation de 212 millions de dollars par rapport à celui de 2 929 millions de dollars en 2003.

Annexe 1 (régime de responsabilité collective)

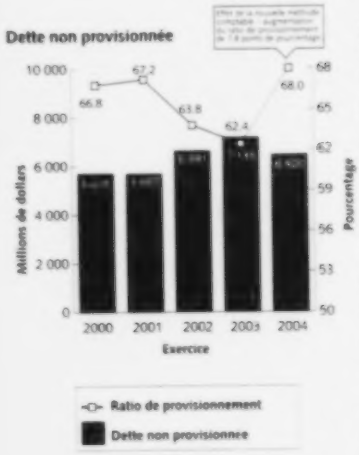
Les taux de prime, la rémunération assurable des employeurs et les rabais et les surcharges résultant de la tarification par incidence déterminent le revenu provenant des primes versées par les employeurs de l'annexe 1. Les taux de prime sont affectés à la masse salariale assurable des employeurs. Le taux de prime moyen pour 2004 est demeuré inchangé et s'établit à 2,19 $ par tranche de 100 $ de gains assurables. La décision de conserver le taux de prime moyen de 2004 à son niveau de 2003 reflète l'action des intervenants et la reconnaissance du fait que les employeurs de l'Ontario font face à un certain nombre de facteurs économiques. Le taux de prime moyen est à nouveau inchangé pour 2005 et s'établit à 2,19 $.

Un comité sur les placements, qui rend compte au conseil d'administration, surveille les placements de la CSPAAT. L'énoncé des politiques et des procédures de placement qui régit la caisse d'assurance des employeurs assurés en vertu d'un régime de « responsabilité collective » est réexaminé tous les ans. Il définit les politiques et les principes mis à contribution dans l'utilisation de l'actif de la caisse d'assurance et établit une composition appropriée de l'actif en fonction des objectifs de la CSPAAT. L'énoncé des politiques et des procédures de placement définit également la structure de gouvernance et les méthodes appliquées pour assurer une gestion et une surveillance constantes de l'actif de la caisse d'assurance et de ses gestionnaires. La gestion des placements de la caisse d'assurance a été confiée à une équipe externe soigneusement sélectionnée, composée d'organismes de gestion des placements indépendantes.

Dette non provisionnée

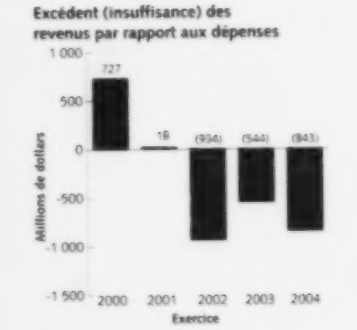
La CSPAAT a une dette non provisionnée, ce qui signifie qu'il n'y a pas suffisamment de fonds actuellement pour couvrir les coûts viagers de tous les dossiers d'indemnisation en cours dans le régime. Au 31 décembre 2004, la dette non provisionnée est passée à 6 420 millions de dollars, soit une diminution de 715 millions de dollars, comparativement à 7 135 millions de dollars au 31 décembre 2003. À la fin de 2004, le ratio de provisionnement (le rapport entre l'actif et le passif) s'établissait à 68,0 %. Au 31 décembre 2003, le ratio de provisionnement était de 62,4 %.

La diminution de la dette non provisionnée reflète la mise en application de la nouvelle méthode comptable qui évalue les placements à leur juste valeur et est compensée, en grande partie, par une augmentation de la dette au titre de l'indemnisation future en raison de la modification de l'hypothèse relative à l'évaluation des prestations pour perte de gains. L'effet total de la nouvelle méthode comptable sur la dette non provisionnée au 31 décembre 2004 est une réduction de la dette non provisionnée de 1 573 millions de dollars tandis que la modification de l'hypothèse relative aux demandes de prestations pour perte de gains a fait augmenter la dette non provisionnée de 465 millions de dollars.



Excédent (insuffisance) des revenus par rapport aux dépenses

L'année 2004 a constitué un autre exercice difficile puisque les dépenses ont dépassé les revenus. Le principal facteur qui a contribué à cette insuffisance est l'augmentation de la dette au titre de l'indemnisation future de l'ordre de 950 millions de dollars en 2004 qui reflète en grande partie une proportion plus élevée de demandes de prestations à indexation intégrale, une augmentation de la durée des périodes d'indemnisation et des coûts de soins de santé plus élevés. Même si la CSPAAT a connu des améliorations au chapitre du revenu total provenant des primes et du revenu de placements par rapport à 2003, celles-ci ne suffisent pas à couvrir les coûts d'indemnisation qui comprennent l'augmentation de la dette au titre de l'indemnisation future.



Revenu provenant des primes

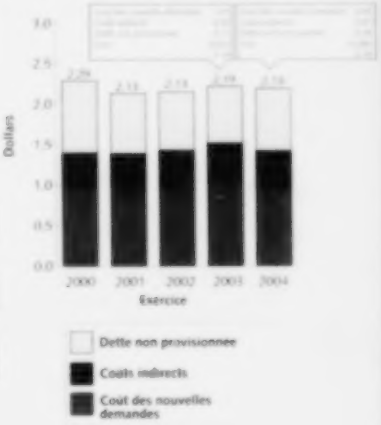
En 2004, le revenu total provenant des primes s'établissait à 3 141 millions de dollars, soit une augmentation de 212 millions de dollars par rapport à celui de 2 929 millions de dollars en 2003.

Annexe 1 (régime de responsabilité collective)

Les taux de prime, la rémunération assurable des employeurs et les rabais et les surcharges résultant de la tarification par incidence déterminent le revenu provenant des primes versées par les employeurs de l'annexe 1. Les taux de prime sont affectés à la masse salariale assurable des employeurs. Le taux de prime moyen pour 2004 est demeuré inchangé et s'établit à 2,19 $ par tranche de 100 $ de gains assurables. La décision de conserver le taux de prime moyen de 2004 à son niveau de 2003 reflète l'action des intervenants et la reconnaissance du fait que les employeurs de l'Ontario font face à un certain nombre de facteurs économiques. Le taux de prime moyen est à nouveau inchangé pour 2005 et s'établit à 2,19 $.

Revenu provenant des primes pour les exercices terminés les 31 décembre				
(en millions de dollars)	**2004**	**2003**	**Augmentation/ (diminution)**	
Annexe 1 (régime de responsabilité collective)				
Primes au cours de l'exercice considéré	1 914 $	1 941 $	(27) $	(1) %
Rabais nets de la tarification par incidence	(115)	(169)	54	(32)
Intérêts, pénalités moins les créances irrécouvrables	45	23	22	96
Annexe 1 primes courantes	**1 844**	**1 795**	**49**	3
Remboursements de l'annexe 2 (autoassurés)	280	273	7	3
Primes totales au cours de l'exercice considéré	**2 124**	**2 068**	**56**	3
Primes pour dette non provisionnée	1 017	861	156	18
Revenu total provenant des primes	**3 141 $**	**2 929 $**	**212 $**	**7 %**

Composantes du taux de prime moyen



La CSPAAT fait face à un certain nombre de pressions financières, telles les coûts de soins de santé à la hausse et des coûts d'indemnisation plus élevés. Diverses mesures sont prévues tout au long de 2005, notamment des discussions en profondeur avec les intervenants dans le but d'analyser certaines solutions potentielles aux pressions financières. La CSPAAT croit fortement qu'une augmentation du taux de prime sera nécessaire en 2006.

L'augmentation du revenu provenant des primes pour 2004 peut être attribuée à la croissance de la masse salariale assurable. Cette croissance découle de niveaux d'emploi plus élevés de même que d'une augmentation des gains. La masse salariale assurable totale s'établissait à 130 398 millions de dollars en 2004, soit une augmentation de 4 760 millions de dollars par rapport à celle de 125 638 millions de dollars en 2003. Bien que la plupart des secteurs ont connu une augmentation de la masse salariale, ceux qui ont le plus contribué à la croissance sont les secteurs des soins de santé, des services, de la fabrication et de la construction. On prévoit que l'économie de l'Ontario continuera à croître en 2005 et que la masse salariale augmentera d'environ 138 245 millions de dollars en raison d'une hausse de l'emploi, du salaire moyen et du nombre moyen des heures hebdomadaires travaillées.

Les programmes de tarification par incidence sont des éléments de motivation clés visant à encourager la prévention des lésions et le retour au travail. Ils servent à rajuster les primes au moyen de rabais et de surcharges. Le rajustement est basé sur une comparaison entre les résultats en matière de lésions de l'employeur et ceux du groupe de taux auquel il appartient.

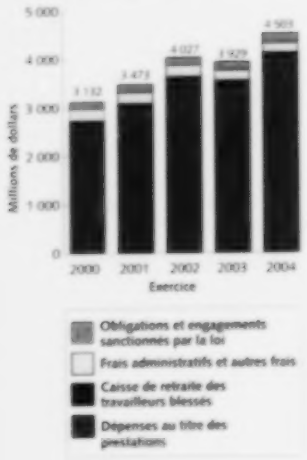
En 2004, le revenu total provenant des primes de 3 141 millions de dollars représente le montant après rabais nets résultant de la tarification par incidence de l'ordre de 115 millions de dollars. En 2003, les employeurs avaient reçu des rabais nets résultant de la tarification par incidence de 169 millions de dollars. Les rabais nets représentent la différence entre les rabais accordés aux employeurs et les surcharges versées par eux à titre de mesure d'encouragement pour les inciter à améliorer les résultats en matière de santé et de sécurité. Les rabais nets découlent des programmes d'encouragement en matière de prévention suivants : la nouvelle méthode expérimentale de tarification par incidence (NMETI), le CAD-7(*Council Amended Draft*), le Programme d'encouragement à la sécurité dans les collectivités et le programme Groupes de sécurité. Pour 2005, on prévoit que les rabais nets résultant de la tarification par incidence diminueront à nouveau. Cette diminution découlera en grande partie des discussions avec les intervenants en 2005 visant à modifier la méthodologie utilisée pour calculer les rabais résultant de la tarification par incidence et les surcharges dans le but d'éliminer les erreurs systématiques non reliées au rendement et d'augmenter les surcharges pour faible rendement.

Annexe 2 (employeurs autoassurés)

Le revenu provenant des employeurs de l'annexe 2 en 2004 était de 280 millions de dollars, soit une augmentation de 7 millions de dollars par rapport à celui de 2003. Cette

augmentation est attribuable aux remboursements plus élevés des coûts d'indemnisation effectués par les employeurs de l'annexe 2.

Dépenses totales



Dépenses

Les dépenses comprennent les coûts d'indemnisation, les frais administratifs et autres, de même que les obligations et engagements sanctionnés par la loi. En 2004, le total des dépenses était de l'ordre de 4 503 millions de dollars, soit une augmentation de 574 millions de dollars ou 14,6 %, par rapport aux 3 929 millions de dollars en 2003. Cette augmentation est attribuable en grande partie à la hausse des coûts d'indemnisation.

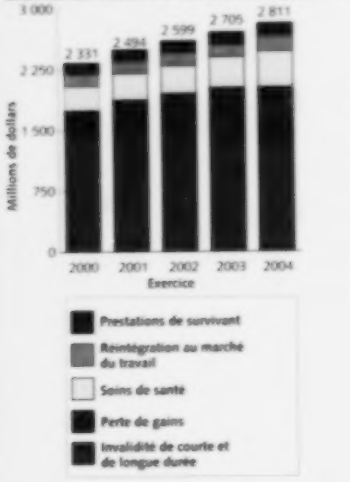
Coûts d'indemnisation

Les coûts d'indemnisation déclarés dans l'état des résultats de fonctionnement, sont composés des « coûts d'indemnisation payés » et de « l'évolution de la dette au titre de l'indemnisation future ». Les « coûts d'indemnisation payés » représentent les paiements versés aux travailleurs blessés ou malades durant l'année, peu importe l'année de la lésion. Ils comprennent les prestations pour perte de gains, les services de réintégration au marché du travail lorsque le travailleur ne peut reprendre l'emploi d'avant la lésion, les prestations de soins de santé, les prestations d'invalidité de courte et de longue durée prévues aux termes de la Loi d'avant 1998 à l'égard de la perte de gains et les prestations de survivant.

L'évolution de la dette au titre de l'indemnisation future consiste en un rajustement de la dette au titre de l'indemnisation future afin de tenir compte du coût futur estimatif de toutes les demandes de prestations en cours. Ce rajustement prend également en considération l'évolution de la dette au titre de l'indemnisation future à l'égard des demandes de prestations des années précédentes en fonction des résultats cumulés à ce jour.

Les coûts d'indemnisation, de l'ordre de 3 491 millions de dollars en 2003, ont augmenté de 560 millions de dollars en 2004 pour s'établir à 4 051 millions de dollars. Cette augmentation est en grande partie attribuable à la dette au titre de l'indemnisation future plus élevée qui reflète les nouvelles données et les nouveaux résultats en matière de perte de gains, ce qui indique une augmentation de la durée des périodes d'indemnisation et une proportion plus élevée de travailleurs touchant des prestations à indexation intégrale.

Total des coûts d'indemnisation payés
(avant frais administratifs reliés aux demandes de prestations)



Coûts d'indemnisation payés

Les coûts d'indemnisation payés aux travailleurs en 2004 s'élèvent à 2 811 millions de dollars, soit une augmentation de 106 millions de dollars (3,9 %) comparativement à 2 705 millions de dollars en 2003. Les coûts d'indemnisation payés au titre de prestations pour perte de gains, réintégration au marché du travail, soins de santé et prestations de survivant ont tous augmenté en 2004 tandis que les paiements relatifs à l'indemnisation pour invalidité de courte et de longue durée ont diminué.

Les coûts d'indemnisation payés au titre de prestations pour perte de gains payés se sont élevés à 678 millions de dollars en 2004 comparativement à 627 millions de dollars en 2003. Cette augmentation de 51 millions de dollars (8,1 %) est attribuable à l'indexation des prestations, à une augmentation de la durée des périodes d'indemnisation et à la croissance du nombre de demandes de prestations puisque d'autres demandes de prestations ont été ajoutées aux dossiers d'indemnisation dans le cas des accidents survenus il y a plus de 12 mois.

Les coûts d'indemnisation payés au titre de la réintégration au marché du travail (RMT), de l'ordre de 157 millions de dollars en 2003, ont augmenté de 37 millions de dollars (23,6 %) pour s'établir à 194 millions de dollars en 2004. Depuis mai 2004, les coûts d'indemnisation payés au titre de la RMT comprennent les prestations pour perte de gains pour les travailleurs blessés inscrits à des programmes de RMT, alors qu'ils étaient antérieurement saisis dans les prestations pour perte de gains.

Les prestations d'invalidité de longue et de courte durée ont diminué de 46 millions de dollars ou 3,3 % en 2004, en raison des réductions naturelles et des fermetures d'anciens dossiers d'indemnisation.

Les coûts payés au titre des soins de santé, de l'ordre de 386 millions de dollars en 2003, ont augmenté de 61 millions de dollars en 2004 pour s'établir à 447 millions de dollars.

Les prestations de soins de santé payées ou fournies par la CSPAAT comprennent une gamme complète de services médicaux, hospitaliers et de traitement. Les remboursements faits au ministère de la Santé et des Soins de longue durée pour les services fournis pas les médecins – de même que pour le paiement de médicaments, de prothèses auditives, d'équipement et de matériels médicaux, d'allocations pour soins personnels et d'allocations de soutien à l'autonomie – sont également considérés comme des prestations de soins de santé.

L'augmentation des coûts liés aux soins de santé en 2004 reflète une augmentation du coût moyen des soins de santé par demande de prestations. Cette augmentation est attribuable à l'émergence de nouvelles pharmacothérapies plus coûteuses et aux progrès technologiques, qui généralement se traduisent par des matériels médicaux plus dispendieux. Elle reflète également les nouvelles initiatives entreprises par la CSPAAT en vue de fournir aux travailleurs blessés un service amélioré et plus efficace en matière de soins de santé de même qu'un paiement rétroactif de 15 millions de dollars au ministère de la Santé et des Soins de longue durée pour les services des médecins rendus au cours des années précédentes.

On prévoit que les coûts payés au titre des soins de santé augmenteront en 2005 en raison de nombreux facteurs. Parmi ces facteurs, mentionnons la tendance vers l'utilisation accrue des soins de santé, particulièrement durant les premières années après la lésion et l'augmentation des honoraires des fournisseurs de service comparativement à l'année dernière. De plus, les initiatives mises en application en 2004, comme les frais d'hospitalisation des malades, les modifications des honoraires relatifs au formulaire 8 et les nouveaux programmes de soins, seront en vigueur durant 2005, ce qui fera augmenter les coûts des soins de santé. Compte tenu de l'importance des soins de santé dans nos activités et des frais connexes à la hausse, une revue du modèle de prestation de soins de santé a été entreprise pour examiner tous les aspects de notre modèle de fonctionnement des soins de santé et faire les recommandations appropriées.

Coûts d'indemnisation				
(en millions de dollars)	**2004**	**2003**	**Augmentation/ (diminution)**	
Coûts d'indemnisation payés :				
Perte de gains	678 $	627 $	51 $	8,1 %
Réintégration au marché du travail	194	157	37	23,6
Invalidité de courte et de longue durée	1 342	1 388	(46)	(3,3)
Soins de santé	447	386	61	15,8
Survivant	150	147	3	2,0
Total des coûts d'indemnisation payés	**2 811**	**2 705**	**106**	**3,9**
Frais administratifs reliés aux demandes de prestations	290	291	(1)	(0,3)
Augmentation nette de la dette au titre de l'indemnisation future	950	495	455	91,9
Total des coûts d'indemnisation	**4 051 $**	**3 491 $**	**560 $**	**16,0 %**

Dette au titre de l'indemnisation future

La dette au titre de l'indemnisation future de la CSPAAT est une provision, déterminée selon des calculs actuariels, constituée pour couvrir tous les coûts d'indemnisation futurs reliés aux demandes de prestations qui ont été faites le 31 décembre 2004 ou avant cette date. Au 31 décembre 2004, cette dette s'élevait à 18 410 millions de dollars, en hausse de 950 millions de dollars par rapport à sa valeur au 31 décembre 2003, qui s'établissait alors à 17 460 millions de dollars.

Les deux modifications importantes apportées aux hypothèses actuarielles qui ont contribué à modifier la dette au titre de l'indemnisation future sont les suivantes :

- une modification de l'hypothèse relative aux prestations pour perte de gains, qui constatait une proportion plus élevée de travailleurs blessés qui reçoivent des prestations pour perte de gains totale de même que des dossiers d'indemnisation dont la durée est plus

longue que prévu antérieurement. Cette modification a donné lieu à une augmentation de 465 millions de dollars de la dette au titre de l'indemnisation future.

- l'hypothèse relative aux frais administratifs futurs liés aux demandes de prestations en cours, de l'ordre de 5,0 %, a été réduite à 4,6 % de la dette au titre de l'indemnisation future. La modification de cette hypothèse actuarielle s'est traduite par une diminution de 70 millions de dollars de la dette au titre de l'indemnisation future.

Par ailleurs, la dette au titre de l'indemnisation a augmenté en raison la croissance des nouvelles demandes de prestations qui a été plus importante que les réductions naturelles de la dette au titre de l'indemnisation future et les fermetures de dossiers d'indemnisation plus anciens. La fluctuation du nombre de demandes de prestations et les modifications des politiques, qui représentaient 555 millions de dollars de l'augmentation de la dette au titre de l'indemnisation future comprenaient les éléments suivants :

- une augmentation de 448 millions de dollars attribuable à la croissance nette du nombre de demandes de prestations pour perte de gains;
- une augmentation de 209 millions de dollars de la dette au titre de l'indemnisation future reliée aux soins de santé est attribuable à la majoration des prestations et à l'utilisation accrue des soins de santé;
- une augmentation de 53 millions de dollars attribuable à la croissance nette du nombre de demandes de pension de survivant;
- une provision de 109 millions de dollars attribuable aux modifications de politiques à l'égard de la réduction des remboursements par le Régime de pensions du Canada et de l'élargissement des prestations d'éducation pour inclure les personnes à charge;
- une diminution de 224 millions de dollars attribuable aux réductions naturelles et à la cessation des versements de pensions et des suppléments aux travailleurs blessés avant 1990;
- une diminution de 89 millions de dollars attribuable aux réductions naturelles et à la cessation des versements d'indemnités pour perte économique future et des suppléments qui y sont reliés, des prestations temporaires et des prestations de réadaptation;
- une augmentation de 49 millions de dollars attribuable à la croissance nette des frais administratifs futurs liés aux demandes de prestations en cours.

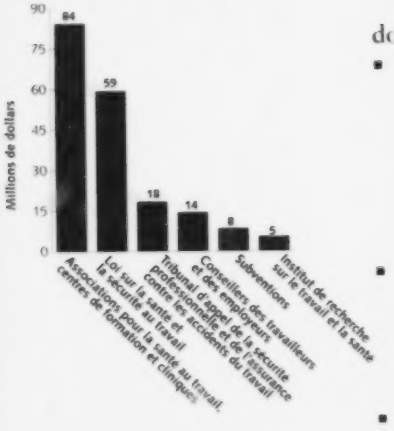
Frais administratifs et autres frais

En 2004, les frais administratifs et autres frais étaient de l'ordre de 494 millions de dollars. Il s'agit donc d'une diminution de 7 millions de dollars par rapport à ceux de 2003 qui étaient de l'ordre de 501 millions de dollars. Dans l'état des résultats de fonctionnement, les frais administratifs et autres frais affichés sont de l'ordre de 204 millions de dollars pour 2004 (210 millions de dollars en 2003). Ce montant, déduction faite de 290 millions de dollars (291 millions de dollars en 2003), représente les frais administratifs liés aux demandes de prestations et est inclus dans les coûts d'indemnisation.

Un certain nombre de facteurs ont contribué à cette diminution de 7 millions de dollars des frais administratifs et autres frais, notamment :

- une réduction de 17 millions de dollars des frais reliés à la mise au point et à l'intégration des nouveaux systèmes (65,4 %). Cette réduction est attribuable au quasi-achèvement de la deuxième phase du système financier intégré en 2003 et à l'achèvement des travaux dans le cadre d'autres projets plus petits. De plus, les frais d'exploitation du système financier intégré et des autres projets, inclus en tant que frais de développement en 2003, ont été inclus en tant que frais administratifs dans les divisions connexes en 2004.
- les fournitures et les services ont augmenté de 5 millions de dollars (23,8 %) étant donné que les redevances d'utilisation des logiciels pour le système financier intégré ont été payées au titre de cette catégorie mais avaient été payées en tant que mise au point de nouveaux systèmes en 2003. De plus, l'exercice 2004 a fait l'objet d'une mise à niveau de Windows à l'échelle de la Commission.
- les salaires et charges sociales ont augmenté de 4 millions de dollars (1,2 %) en 2004,

Répartition des obligations et engagements sanctionnés par la loi



en raison en grande partie des augmentations de salaire accordées dans le cadre de la convention collective de la CSPAAT.

Conformément au paramètre fondamental de viabilité financière, la CSPAAT s'engage à continuer de limiter les coûts administratifs contrôlables en 2005. Certaines initiatives visant à gérer les coûts, notamment une sélection des fournisseurs stratégiques et la tenue d'examens opérationnels, sont en voie de réalisation et ont pour but de faire en sorte que la CSPAAT fonctionne avec efficacité maximale sans porter atteinte au service dispensé aux travailleurs blessés et aux employeurs.

Obligations et engagements sanctionnés par la loi

Les obligations et engagements sanctionnés par la loi ont augmenté de 16 millions de dollars en 2004 et sont passés de 172 millions de dollars en 2003 à 188 millions de dollars. Le ministère du Travail a utilisé sept millions de dollars de cette augmentation pour engager d'autres inspecteurs en santé et sécurité au travail dans le but d'augmenter les mesures d'exécution de la loi et de réduire le taux de lésions professionnelles avec interruption de travail de 20 % en quatre ans. Cette augmentation du renforcement des mesures d'exécution de la loi se poursuivra en 2005. À cet égard, d'autres inspecteurs en santé et sécurité au travail seront engagés pour aider les entreprises à rendre leurs lieux de travail plus sécuritaires. En 2004, la CSPAAT a également versé une somme de neuf millions de dollars au ministère du Travail afin de couvrir le coût intégral du programme relatif à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* de l'Ontario. Par le passé, la CSPAAT payait 84 % du coût de ce programme.

Placements

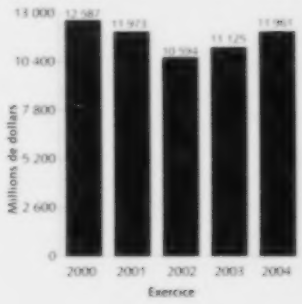
Les placements de la CSPAAT sont maintenus afin d'acquitter les paiements d'indemnisation futurs faits aux travailleurs blessés. La plupart des placements de la CSPAAT sont détenus dans la caisse d'assurance, soit une réserve maintenue pour les travailleurs blessés qui sont protégés aux termes du régime de responsabilité collective. La caisse d'assurance est diversifiée et comprend trois principales classes d'actif : valeurs mobilières à revenu fixe, titres de participation et titres de placement immobilier. Certains titres de placement immobilier de la CSPAAT sont détenus par des filiales consolidées. Ces filiales sont : 000534688 BCC Ltd., MCC Ontario Limited et 101 Street Properties Ltd. En 2004, le revenu de placement était de 470 millions de dollars, soit une augmentation de 3,1 % ou 14 millions de dollars, par rapport à celui de 456 millions de dollars en 2003. Le revenu de placement en 2003 et 2004 affiche de meilleurs résultats après les deux années difficiles de 2001 et 2002.

Au cours de 2004, les importantes augmentations du prix du pétrole, l'appréciation constante du dollar canadien et l'élection d'un gouvernement minoritaire au palier fédéral ont eu des répercussions sur l'économie canadienne. Ces événements ont grandement contribué au rendement de l'économie canadienne, lequel a freiné au troisième trimestre, mais a néanmoins été supérieur à celui de l'exercice précédent. À cet égard, le PNB estimatif de 2004 a augmenté de près de 40 % par rapport à celui de 2003.

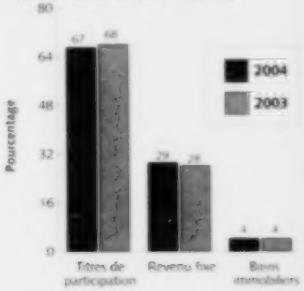
Bien que les marchés des actions mondiaux n'aient pas été aussi robustes qu'en 2003, ils ont continué d'afficher un rendement positif. Grâce à un solide quatrième trimestre, tous les principaux marchés ont enregistré des rendements à un ou deux chiffres pour l'exercice. Au Canada, l'indice S&P/TSX a augmenté de 14,5 % et était en tête de tous les indices nord-américains de même que de la plupart des indices internationaux.

Bien que les marchés des titres de participation étrangers aient également enregistré un bon rendement dans leurs devises nationales, la force du dollar canadien – particulièrement par rapport au dollar américain – a eu un effet défavorable sur les investisseurs canadiens qui transigent sur les marchés étrangers. Le dollar canadien a affiché une autre augmentation au cours de l'exercice après avoir affiché son plus important gain au cours d'une même année par rapport à son homologue américain, l'augmentation ayant été de près de 8 % à la fin de l'exercice. Tout compte fait, le dollar canadien a également augmenté de 1 % par rapport à un panier de monnaies étrangères, notamment la livre du Royaume-Uni, le yen du Japon et l'euro.

Juste valeur des placements
(au 31 décembre)



Composition de l'actif
y compris les placements à court terme de la *caisse d'assurance* (au 31 décembre)



Les taux d'intérêt ont diminué très légèrement au cours de l'exercice et, par conséquent, les obligations ont enregistré des rendements modérés, l'indice Scotia Capital Universe ayant augmenté de 7,2 % pour l'année. L'immobilier a enregistré des rendements de l'ordre de 12,5 %.

La caisse d'assurance a terminé l'exercice à une juste valeur de 11 961 millions de dollars, après le virement d'une somme de 515 millions de dollars destinée à provisionner les paiements d'indemnisation faits aux travailleurs blessés. La juste valeur à la clôture a augmenté de 836 millions de dollars par rapport à la valeur de 11 125 millions de dollars qu'elle avait atteinte en 2003.

Les rendements de la caisse d'assurance sont fondés sur les augmentations de la valeur marchande des fonds, après avoir tenu compte des décaissements durant l'exercice. Pour l'année civile, la caisse d'assurance a enregistré un rendement de 8,5 %, résultat légèrement inférieur au repère de 8,9 %. Pour la période de cinq ans terminée le 31 décembre 2004, la caisse d'assurance a enregistré un rendement annualisé de 4,1 %, ce qui est bien supérieur au repère de 0,5 %. Pour la période de dix ans terminée le 31 décembre 2004, la caisse d'assurance a enregistré un rendement annualisé de 9,4 %, comparativement au repère de 7,8 %.

En décembre 2004, le conseil d'administration de la CSPAAT a confirmé que la proportion des titres de participation de la caisse d'assurance s'établissait à 65 % (+/-5 %). La proportion des obligations et des titres de placement immobilier de la caisse d'assurance était également inchangée et s'établissait à 30 % (+/-5 %) et à 5 % respectivement.

Au début de 2005, les marchés des valeurs mobilières étaient contrastés. Les titres de participation canadiens ont continué d'afficher leur solidité de l'année dernière et sont en tête des marchés des actions mondiaux en raison des titres de participation du secteur de l'énergie et des autres ressources. Les titres de participation américains sont quasi inchangés et les titres de participation européens et asiatiques ont augmenté modestement. Le dollar canadien était variable, sa faiblesse initiale ayant cédé pour faire place à une force continue par rapport au dollar américain. Les taux d'intérêt, qui n'ont jamais été aussi bas, ont continué d'appuyer les cours des actions.

Pour l'exercice 2005, on prévoit que l'Asie (à l'exception du Japon) sera en tête dans le monde en matière de croissance, suivie de l'Amérique du Nord. L'Europe et le Japon accuseront un retard. On prévoit que la croissance de l'économie canadienne sera inférieure à celle des États-Unis. Or, celle-ci est fonction de la valeur du dollar canadien et de son effet sur le secteur des exportations. Les attentes en matière de rendement de l'actif financier sont modestes pour 2005. On prévoit que le rendement des titres de participation sera de l'ordre de 7 % à 8 % et que celui des valeurs mobilières à revenu fixe se situera probablement autour de 3 %. On prévoit que la croissance économique continue fera augmenter l'inflation, ce qui en retour pourrait entraîner des taux d'intérêt plus élevés.

BILAN CONSOLIDÉ

au 31 décembre

(en millions de dollars)	**2004**	**2003**
ACTIF		
Encaisse et quasi-espèces	154 $	452 $
Sommes à recevoir	748	653
Placements (note 3)	11 961	10 037
Caisse pour perte de revenu de retraite (note 4)	620	527
Biens, équipement et autres éléments d'actif (note 5)	160	178
	13 643 $	**11 847 $**
PASSIF		
Sommes à payer	569 $	546 $
Emprunt hypothécaire (note 6)	71	71
Caisse pour perte de revenu de retraite (note 4)	620	527
Régimes d'avantages sociaux des employés (note 7)	393	378
Dette au titre de l'indemnisation future (note 8)	18 410	17 460
	20 063	**18 982**
DETTE NON PROVISIONNÉE (note 9)		
Insuffisance cumulée des revenus par rapport aux dépenses	(7 735)	(7 135)
Cumul des autres éléments du résultat étendu	1 315	–
	(6 420)	**(7 135)**
	13 643 $	**11 847 $**

Engagements et éventualités (note 12)

Au nom du conseil d'administration,

Jill Hutcheon, Présidente intérimaire du conseil
Administratrice

Jim O'Neil
Administrateur

Les notes afférentes font partie intégrante des états financiers.

ÉTAT CONSOLIDÉ DES RÉSULTATS DE FONCTIONNEMENT

Pour les exercices terminés les 31 décembre

(en millions de dollars)	**2004**	**2003**
Revenu brut	3 660 $	3 385 $
ACTIVITÉS DE FONCTIONNEMENT COURANT		
Revenus		
Primes provenant de l'exercice considéré	2 124 $	2 068 $
Placements (note 3)	470	456
Autre revenu (note 5)	49	–
	2 643	**2 524**
Dépenses		
Coûts d'indemnisation (note 8)	4 051	3 491
Caisse pour perte de revenu de retraite (note 4)	60	56
Frais administratifs et autres (note 10)	204	210
Obligations et engagements sanctionnés par la loi (note 11)	188	172
	4 503	**3 929**
Excédent des dépenses par rapport aux revenus de fonctionnement courant	(1 860)	(1 405)
Primes pour dette non provisionnée	1 017	861
EXCÉDENT DES DÉPENSES PAR RAPPORT AUX REVENUS	**(843) $**	**(544) $**

Les notes afférentes font partie intégrante des états financiers.

ÉTAT CONSOLIDÉ DE L'ÉVOLUTION DE LA DETTE NON PROVISIONNÉE

Pour les exercices terminés les 31 décembre

(en millions de dollars)	2004	2003
EXCÉDENT CUMULÉ DES DÉPENSES PAR RAPPORT AUX REVENUS		
Solde au début de l'exercice	(7 135) $	(6 591) $
Effet de la modification de la convention comptable (note 2)	243	–
Excédent des dépenses par rapport aux revenus	(843)	(544)
Solde à la fin de l'exercice	**(7 735)**	**(7 135)**
CUMUL DES AUTRES ÉLÉMENTS DU RÉSULTAT ÉTENDU		
Effet de la modification de la convention comptable (note 2)	845	–
Gains non réalisés sur les placements, déduction faite des montants réalisés	470	–
Solde à la fin de l'exercice	**1 315**	**–**
DETTE NON PROVISIONNÉE, À LA FIN DE L'EXERCICE	**(6 420) $**	**(7 135) $**

ÉTAT CONSOLIDÉ DU RÉSULTAT ÉTENDU

Pour les exercices terminés les 31 décembre

(en millions de dollars)	2004	2003
INSUFFISANCE DES REVENUS PAR RAPPORT AUX DÉPENSES	(843) $	(544) $
Autres éléments du résultat étendu :		
Gains nets non réalisés sur les actifs financiers susceptibles de vente survenant au cours de la période considérée	606	–
Reclassement des gains réalisés comptabilisés dans le revenu	(136)	–
Gains non réalisés sur les placements, déduction faite des montants réalisés	470	–
RÉSULTAT ÉTENDU	**(373) $**	**(544) $**

Les notes afférentes font partie intégrante des états financiers.

ÉTAT CONSOLIDÉ DES FLUX DE TRÉSORERIE

Pour les exercices terminés les 31 décembre

(en millions de dollars)	**2004**	**2003**
FLUX DE TRÉSORERIE LIÉS AUX ACTIVITÉS DE FONCTIONNEMENT		
Provenance de l'encaisse :		
Primes provenant de l'exercice considéré	2 058 $	2 099 $
Primes pour dette non provisionnée	989	855
Revenu de placements	382	316
	3 429	3 270
Affectation de l'encaisse :		
Requérants, survivants et fournisseurs de soins	(2 797)	(2 700)
Caisse pour perte de revenu de retraite	(60)	(56)
Employés et fournisseurs de biens et de services administratifs	(436)	(476)
Obligations et engagements sanctionnés par la loi	(218)	(160)
	(3 511)	(3 392)
Sorties de fonds nettes liées aux activités de fonctionnement	**(82)**	**(122)**
FLUX DE TRÉSORERIE LIÉS AUX ACTIVITÉS DE PLACEMENT		
Vente de placements	17 832	17 896
Achat de placements	(18 048)	(17 435)
Rentrées de fonds nettes liées aux activités de placement	**(216)**	**461**
Augmentation (diminution) de l'encaisse et des quasi-espèces	**(298)**	**339**
Encaisse et quasi-espèces, au début de l'exercice	452	113
Encaisse et quasi-espèces, à la fin de l'exercice	154 $	452 $

Les notes afférentes font partie intégrante des états financiers.

Notes afférentes aux états financiers

Le 31 décembre 2004

1. NATURE DU FONCTIONNEMENT

La Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) est une société constituée en vertu d'une loi adoptée par l'Assemblée législative de l'Ontario en 1914. La CSPAAT est chargée de l'application de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*. Elle préconise la prévention des lésions et des maladies professionnelles dans les lieux de travail de l'Ontario et verse des prestations d'assurance aux travailleurs qui ont subi une lésion survenue du fait et au cours de leur emploi ou qui ont contracté une maladie professionnelle. La CSPAAT fournit également des prestations d'assurance aux survivants des travailleurs décédés par suite d'une lésion ou d'une maladie professionnelles et facilite le retour au travail rapide et sécuritaire des travailleurs blessés.

Les employeurs protégés par la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* sont répartis en deux groupes : les employeurs de l'annexe 1 et les employeurs de l'annexe 2. Les employeurs de l'annexe 1 sont assurés en vertu d'un régime de « responsabilité collective » et sont tenus de contribuer à la caisse d'assurance de la CSPAAT. Les employeurs de l'annexe 2 sont « autoassurés » et sont individuellement responsables des coûts intégraux des demandes de prestations de leurs travailleurs. La CSPAAT verse des prestations d'assurance aux travailleurs de l'annexe 2 pour le compte des employeurs autoassurés, et ceux-ci lui remboursent les coûts des demandes de prestations, y compris les frais administratifs et les coûts liés aux activités de prévention de la CSPAAT.

La CSPAAT veille également à l'application de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* du gouvernement fédéral. Aux termes d'une entente conclue avec Développement des ressources humaines Canada, le gouvernement fédéral est considéré comme un employeur de l'annexe 2.

Le revenu de la CSPAAT provient des primes qu'elle perçoit auprès de tous les employeurs de l'annexe 1 qui sont couverts aux termes de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*. Elle tire également des revenus d'un portefeuille de placements diversifié qu'elle maintient pour respecter ses obligations futures en ce qui a trait aux demandes de prestations en cours. Les remboursements faits par les employeurs de l'annexe 2 contribuent également à accroître les revenus de la CSPAAT. La CSPAAT ne reçoit ni financement ni appui financier du gouvernement. Les états financiers ont été préparés selon l'hypothèse de la continuité d'exploitation puisque la direction prévoit éliminer la dette non provisionnée sur une durée de plusieurs années.

2. PRINCIPALES CONVENTIONS COMPTABLES

Les états financiers consolidés comprennent les comptes de l'annexe 1 et de l'annexe 2 de la CSPAAT et ses filiales. Ces états financiers ont été dressés conformément aux principes comptables généralement reconnus. Ces principes exigent que la direction fasse des estimations et pose des hypothèses qui ont des effets sur l'actif et le passif déclarés à la date des états financiers, ainsi que sur les revenus et les dépenses déclarés au cours de l'exercice. Il se peut que les résultats réels diffèrent de ces estimations.

Modification des conventions comptables

Au 1er janvier 2004, la CSPAAT a adopté les nouvelles normes comptables de l'ICCA nommément « instruments financiers – comptabilisation et évaluation » (chapitre 3855 du *Manuel de l'ICCA*) et « résultat étendu » (chapitre 1530 du *Manuel de l'ICCA*).

Aux termes de la nouvelle norme « instruments financiers – comptabilisation et évaluation », la CSPAAT a, conformément à l'intention de la direction, désigné la totalité de ses placements en tant que titres susceptibles de vente, sauf les instruments dérivés, qui sont classés en tant que titres de transaction.

Les titres susceptibles de vente comprennent les titres qui peuvent être vendus en réaction aux fluctuations des taux d'intérêt, aux changements du risque de change, aux modifications des sources de financement ou par anticipation de ceux-ci, ou pour satisfaire les besoins de liquidités. Les titres susceptibles de vente sont maintenant comptabilisés à leur juste valeur estimative. Les gains et pertes réalisés sont comptabilisés sous le poste du revenu de placements dans l'exercice au cours duquel ils surviennent. Les gains et pertes non réalisés sur les titres susceptibles de vente sont comptabilisés sous Autres éléments du revenu étendu jusqu'à ce qu'ils soient réalisés.

Les titres de transaction, qui sont achetés pour être vendus à court terme, sont déclarés à leur juste valeur estimative. Les gains et pertes réalisés et non réalisés sont comptabilisés sous le poste du revenu de placements au fur et à mesure qu'ils surviennent.

Ces modifications comptables sont mises en application prospectivement depuis le 1er janvier 2004. Les chiffres de la période précédente et les informations fournies n'ont pas été redressés.

Aux termes de la méthode comptable précédente, les obligations étaient comptabilisées à la fraction non amortie du coût. Les gains et pertes réalisés à la vente d'obligations et de coupons ont été reportés et amortis sur une période de 20 ans ou jusqu'à ce que le titre vendu arrive à échéance, selon la période la plus courte. Les titres de participation et les biens immobiliers ont été comptabilisés au coût d'acquisition rajusté à leur juste valeur, selon la méthode de la moyenne mobile fondée sur une période de cinq ans. Les gains et pertes réalisés ont été reportés et amortis sur une période de quatre ans.

À la suite de ce changement, au 1er janvier 2004, la valeur comptable des placements a augmenté de 845 millions de dollars pour constater le montant des gains non réalisés sur les placements, et ce montant formait le solde d'ouverture des autres éléments du résultat étendu cumulé. Également à la suite de ce changement, les gains nets non amortis réalisés sur la vente des placements au cours des exercices précédents au montant de 243 millions de dollars ont été comptabilisés en réduisant l'excédent accumulé des dépenses par rapport aux revenus (dette non provisionnée) à compter du 1er janvier 2004.

L'effet de la modification comptable sur les résultats d'exploitation de 2004 a été une augmentation du revenu de placements de 15 millions de dollars et une augmentation des autres éléments du résultat étendu de 470 millions de dollars.

Au 31 décembre 2004, l'impact total de cette modification comptable consistait en une réduction de la dette non provisionnée de 1 573 millions de dollars.

Les principales conventions comptables sont résumées ci-dessous :

Encaisse et quasi-espèces

L'encaisse et les quasi-espèces sont des fonds qui consistent en des espèces et en des instruments du marché monétaire venant initialement à échéance dans une période allant jusqu'à trois mois.

Placements

Les placements sont constitués de valeurs mobilières à court terme, d'obligations, de titres de participation et de biens immobiliers et sont classés comme des titres de transaction ou des titres susceptibles de vente, conformément à l'intention de la direction. Les opérations de placement sont comptabilisées à la date de transaction. La CSPAAT a désigné la totalité de ses placements en tant que titres susceptibles de vente, sauf les instruments dérivés, qui sont classés en tant que titres de transaction.

Les titres susceptibles de vente comprennent les titres qui peuvent être vendus en réaction aux fluctuations des taux d'intérêt, aux changements du risque de change, aux

modifications des sources de financement ou par anticipation de ceux-ci, ou pour satisfaire les besoins de liquidités. Les titres susceptibles de vente sont maintenant comptabilisés à leur juste valeur estimative. Les gains et pertes réalisés sont comptabilisés sous le poste du revenu de placements dans l'exercice au cours duquel ils surviennent. Les gains et pertes non réalisés sur les titres susceptibles de vente sont comptabilisés sous le poste des autres éléments du revenu étendu jusqu'à ce qu'ils soient réalisés.

Les titres de transaction, qui sont achetés pour être vendus à court terme, sont déclarés à leur juste valeur estimative. Les gains et pertes réalisés et non réalisés sont comptabilisés sous le poste du revenu de placements au fur et à mesure qu'ils surviennent.

Juste valeur des instruments financiers

La juste valeur des placements est la valeur à la cote établie à la fin de l'exercice. Lorsque la valeur à la cote n'est pas disponible, une juste valeur estimative est établie en fonction du rendement et des valeurs de titres négociables comparables.

L'encaisse et les quasi-espèces libellées en devises sont converties en dollars canadiens au taux de change en vigueur à la date du bilan.

Le coût des valeurs mobilières à court terme, des bons du Trésor et des dépôts à terme venant à échéance dans une période allant jusqu'à un an, plus le revenu tiré des intérêts courus, correspond approximativement à la juste valeur de ces instruments.

La juste valeur des obligations et des titres de participation libellés en devises est convertie en dollars canadiens au taux de change en vigueur à la date du bilan.

La juste valeur des biens immobiliers est fondée sur leur valeur d'expertise, qui est établie à intervalles réguliers.

Les placements du fonds commun sont évalués au prix unitaire fourni par le gestionnaire du fonds commun. Ce prix représente la quote-part revenant à la CSPAAT de l'actif net sous-jacent à sa juste valeur établie en fonction des cours de clôture.

Conversion des comptes établis en devises

L'actif et le passif libellés en devises sont convertis en dollars canadiens au taux de change courant à la date du bilan. Les revenus et dépenses sont convertis au taux de change en vigueur à la date de l'opération. Les gains et pertes sur change réalisés sont comptabilisés dans les résultats. Les gains et pertes sur change non réalisés sont comptabilisés sous le poste des autres éléments du résultat étendu.

Instruments financiers dérivés

La CSPAAT est partie à des opérations de change à terme qui sont désignées comme des titres de transaction. Au début, la valeur contractuelle des sommes à recevoir et à payer découlant de ces contrats est comptabilisée dans les placements. Les gains et pertes réalisés dans les contrats de change sont comptabilisés dans les résultats dans l'exercice au cours duquel ils surviennent.

Juste valeur des autres éléments d'actif et de passif financiers

La valeur comptable des sommes à recevoir et à payer correspond approximativement à leur juste valeur, étant donné qu'ils sont des instruments à court terme.

Caisse pour perte de revenu de retraite (anciennement caisse de retraite des travailleurs blessés)

La caisse pour perte de revenu de retraite est investie dans des valeurs mobilières à court terme, des obligations, des titres de participation et un fonds commun. Ces placements sont désignés comme étant susceptibles de vente et sont comptabilisés à leur juste valeur, de la façon décrite précédemment. Les fluctuations de la juste valeur sont comptabilisées dans le revenu de placements de la caisse pour perte de revenu de retraite durant l'exercice au cours duquel ces fluctuations se produisent.

Biens, équipement et autres éléments d'actif

Les biens, équipement et autres éléments d'actif sont inscrits au coût. Le coût des bâtiments comprend les frais d'aménagement et de financement et les autres coûts capitalisés avant le jour où ils deviennent complètement opérationnels. À ce moment-là, l'amortissement commence. Les immobilisations sont amorties selon la méthode de l'amortissement linéaire à des taux calculés de sorte à passer en charges le coût des immobilisations sur leur durée d'utilisation estimative, qui est de 20 ans pour les bâtiments, cinq ans pour le matériel de bureau, trois ans pour le matériel informatique, et la durée du contrat de location ou dix ans pour les améliorations locatives.

Primes

Avant le début de l'exercice, la CSPAAT établit le montant total des primes que les employeurs de l'annexe 1 doivent payer et les informe de leur taux de prime pour l'année suivante. Le revenu provenant des primes est déterminé par l'affectation des taux de prime aux masses salariales des employeurs de l'annexe 1.

Les taux de prime comprennent une composante qui est affectée à la réduction de la dette non provisionnée. Les employeurs de l'annexe 2 sont individuellement responsables du paiement de toutes les prestations d'assurance ayant trait aux demandes de prestations de leurs travailleurs. Les remboursements des prestations versées et des frais administratifs reliés aux demandes de prestations sont comptabilisés sous le poste du revenu provenant des primes.

Dette au titre de l'indemnisation future

La dette au titre de l'indemnisation future est déterminée annuellement au moyen d'une évaluation actuarielle qui estime la valeur actualisée des paiements futurs relatifs à la perte de gains, à la réintégration au marché du travail, à l'indemnisation pour invalidité de courte et de longue durée, aux soins de santé, aux prestations de survivant, aux prestations de retraite et aux frais administratifs liés aux demandes de prestations. Elle représente une provision pour les paiements d'indemnisation futurs et les frais administratifs futurs liés aux demandes de prestations présentées le 31 décembre ou avant cette date. La valeur de cette provision a été déterminée en estimant les paiements d'indemnisation futurs conformément aux pratiques d'indemnisation en vigueur au 31 décembre et aux lois pertinentes.

La dette au titre de l'indemnisation future ne comprend aucune provision pour le paiement des demandes de prestations se rapportant à l'annexe 2. Les coûts liés à ces demandes ne sont pas considérés comme relevant de la CSPAAT, puisqu'ils constituent une obligation des employeurs de l'annexe 2.

La dette au titre de l'indemnisation future ne comprend aucune provision pour les demandes de prestations futures reliées aux maladies professionnelles ou pour les lésions et maladies qui ne sont pas actuellement considérées comme étant reliées au travail.

Régimes de retraite et autres régimes d'avantages sociaux

La CSPAAT offre un certain nombre de régimes d'avantages sociaux qui fournissent des prestations de retraite et des avantages postérieurs au départ à la retraite aux employés admissibles. Ces régimes comprennent un régime de pension prévu par la loi, un régime de retraite complémentaire ainsi que des programmes d'avantages postérieurs au départ à la retraite, notamment les soins de santé, les soins dentaires et l'assurance vie.

La CSPAAT finance ses régimes de pension prévus par la loi et ses régimes d'avantages postérieurs au départ à la retraite annuellement, en fonction des montants déterminés de façon actuarielle pour acquitter les prestations auxquelles les employés ont droit aux termes des règlements en matière de pensions et des politiques relatives aux régimes d'avantages sociaux actuellement en vigueur. Ces régimes de pension fournissent des prestations fondées sur les années de service et les gains moyens à la retraite.

Les évaluations actuarielles sont effectuées tous les ans afin de déterminer la valeur actualisée des prestations constituées, en fonction des projections des niveaux de rémunération

des employés jusqu'au moment de la retraite. Les placements détenus dans les caisses de retraite comportent principalement des titres de participation, des obligations et des débentures. L'actif de caisse de retraite est évalué à la juste valeur.

Les frais relatifs aux prestations de retraite, qui sont inclus dans les salaires et les charges sociales faisant partie des frais administratifs et autres (note 10), comprennent le coût des prestations de retraite pour les services de l'exercice considéré, les intérêts débiteurs sur les créances, le rendement prévu du capital investi sur la valeur axée sur la valeur marchande de l'actif du régime et l'amortissement des prestations au titre des coûts des services passés non comptabilisés, les gains ou pertes actuariels nets non comptabilisés et les éléments d'actif ou les obligations transitoires non comptabilisés. L'amortissement est imputé sur la durée moyenne de service prévue et restante des employés actifs couverts par le régime.

L'excédent cumulatif des cotisations à une caisse de retraite sur le montant comptabilisé sous le poste des frais est déclaré en tant que charge de retraite reportée dans les autres éléments d'actif. L'excédent cumulatif des charges de retraite sur les cotisations à la caisse de retraite est déclaré dans les obligations des régimes d'avantages sociaux. Les obligations découlant des programmes d'avantages postérieurs au départ à la retraite sont également déclarées dans les obligations des régimes d'avantages sociaux.

Le montant intégral des gains ou pertes découlant de la modification des obligations relatives aux accidents du travail est comptabilisé dans l'exercice au cours duquel les gains ou pertes surviennent.

Les autres charges au titre du régime à cotisations déterminées sont comptabilisées dans le revenu pour les services rendus par les employés durant la période considérée.

3. PLACEMENTS ET REVENU DE PLACEMENTS

La valeur des placements est répartie par catégorie comme suit :

(en millions de dollars)	2004				2003	
	Coût non amorti	Rajustements à la valeur comptable *	Montants non réalisés comptabilisés dans les autres éléments du résultat étendu	Juste valeur	Valeur comptable	Juste valeur
Titres de transaction :						
Contrats de change	– $	– $	(1) $	(1) $	– $	– $
Susceptibles de vente :						
Valeurs mobilières à revenu fixe						
Obligations	3 233	–	149	3 382	2 320	2 829
Titres de participation						
Canadiens	1 913	200	597	2 710	1 946	2 404
Étrangers – États-Unis	2 288	9	106	2 403	2 180	2 324
– Mondiaux	2 494	38	416	2 948	3 153	3 108
	6 695	247	1 119	8 061	7 279	7 836
Biens immobiliers	388	32	48	468	391	412
Revenu de placement à recevoir	51	–	–	51	47	48
	10 367	279	1 316	11 962	10 037	11 125
Total des placements	**10 367 $**	**279 $**	**1 315 $**	**11 961 $**	**10 037 $**	**11 125 $**

* Rajustements à la valeur comptable comptabilisés dans l'excédent des dépenses par rapport aux revenus dans les exercices précédents.

Risque de change

Le risque de change est le risque de perte attribuable aux mouvements défavorables du cours des devises par rapport au dollar canadien. À l'occasion, la CSPAAT utilise des contrats de change pour couvrir le risque de change. Les contrats de change sont des ententes visant à changer une quantité d'une devise contre une autre à une date ultérieure et à un prix établi, convenu au moment du contrat. La juste valeur de ces instruments financiers pourrait varier en fonction des changements de variables sous-jacentes touchant les contrats, tels les fluctuations des taux de change de la devise faisant l'objet des contrats.

Les montants nominaux de référence des contrats de change sont les montants contractuels à partir desquels les paiements sont faits. Ces montants nominaux de référence ont été convertis en dollars canadiens au taux de change contractuel en vigueur au moment de la prise d'effet des contrats. Les contrats en vigueur en 2004 viennent à échéance au cours des trois premiers mois de 2005.

Au 31 décembre 2004, la valeur nominale des contrats de change en vigueur était de 301 millions de dollars (1 256 millions de dollars en 2003). Les contrats en vigueur qui affichaient une position favorable avaient une juste valeur de 1 million de dollars (28 millions de dollars en 2003) et ceux qui affichaient une position défavorable avaient une juste valeur négative de 2 millions de dollars (valeur négative de 3 millions de dollars en 2003). Les pertes non réalisées sur les contrats de change en attente de 1 million de dollars ont été comptabilisées dans le résultat net.

La juste valeur du portefeuille de placements comprend 5 313 millions de dollars (5 380 millions de dollars en 2003) de valeurs libellées en devises.

Obligations, selon l'échéance, au 31 décembre :

(en millions de dollars)	2004					2003
	Échéance					
	Moins de 1 an	1 à 5 ans	5 à 10 ans	Plus de 10 ans	Total	Total
Obligations d'État						
Valeur comptable	–	1 081 $	641 $	675 $	2 397 $	1 937 $
Juste valeur	–	1 081 $	641 $	675 $	2 397 $	2 012 $
Rendement (%)*	–	3,3	4,2	5,0	4,0	5,4
Obligations de sociétés						
Valeur comptable	3 $	393 $	312 $	277 $	985 $	778 $
Juste valeur	3 $	393 $	312 $	277 $	985 $	817 $
Rendement (%)*	2,5	3,6	4,6	5,6	4,5	4,8
Moins : Gains non amortis					–	395 $
Total						
Valeur comptable	**3 $**	**1 474 $**	**953 $**	**952 $**	**3 382 $**	**2 320 $**
Juste valeur	**3 $**	**1 474 $**	**953 $**	**952 $**	**3 382 $**	**2 829 $**
Rendement (%)*	**2,5**	**3,4**	**4,3**	**5,2**	**4,2**	**5,2**

* Le rendement moyen reflète le rendement à l'échéance et correspond au taux d'actualisation qui rend la valeur actualisée des flux de trésorerie futurs de chaque obligation égale à sa juste valeur au 31 décembre.

Le revenu selon la catégorie de placements se répartit comme suit :		
(en millions de dollars)	**2004**	**2003**
Valeurs mobilières à court terme	11 $	9 $
Obligations	177	170
Titres de participation et biens immobiliers	308	301
	496	**480**
Frais de placement	(26)	(24)
Revenu de placements, montant net	**470 $**	**456 $**

Remarque : Le revenu tiré des obligations comprend 28 millions de dollars (gains nets amortis de 41 millions de dollars en 2003) de gains nets réalisés. Le revenu tiré des titres de participation et des biens immobiliers comprend 108 millions de dollars (gains nets amortis de 123 millions de dollars en 2003) de gains nets réalisés.

Prêts de valeurs mobilières

La CSPAAT tire un revenu additionnel en participant à un programme de prêts de valeurs mobilières. Les valeurs mobilières qu'elle détient sont prêtées à d'autres moyennant certains frais et sont assorties de garanties de haute qualité. La juste valeur de la garantie dépasse toujours celle des valeurs mobilières prêtées, et la garantie est évaluée à la valeur du marché chaque jour. Le programme est géré par un établissement financier canadien.

Au 31 décembre 2004, la juste valeur des valeurs mobilières prêtées s'élevait à 1 516 millions de dollars (976 millions de dollars en 2003). La garantie détenue à l'égard de ces valeurs mobilières était de 1 618 millions de dollars (1 048 millions de dollars en 2003).

4. CAISSE POUR PERTE DE REVENU DE RETRAITE (antérieurement la caisse de retraite des travailleurs blessés)

Pour les lésions et maladies survenues avant le 1er janvier 1998, la CSPAAT met en réserve des fonds correspondant à 10 % de chaque versement fait aux travailleurs blessés.

Depuis le 1er janvier 1998, la CSPAAT met en réserve dans la caisse de retraite des travailleurs qui ont reçu des prestations pour perte de gains pendant 12 mois consécutifs un montant correspondant à 5 % des prestations pour perte de gains, pour ce qui est des accidents survenus après le 31 décembre 1997. Le travailleur blessé peut choisir de verser un montant additionnel correspondant à 5 % de chaque versement qu'il reçoit pour sa perte de gains. Ces fonds sont distincts de ceux du portefeuille de placements de la CSPAAT et sont investis dans le but de fournir des prestations de revenu de retraite aux travailleurs blessés.

La valeur comptable de la caisse au 31 décembre est la suivante :		
(en millions de dollars)	**2004**	**2003**
Encaisse et quasi-espèces	36 $	33 $
Obligations	137	117
Titres de participation	152	154
Placements dans le fonds commun	295	223
	620 $	**527 $**

Les valeurs sous-jacentes dans le fonds commun comprennent les valeurs mobilières à revenu fixe évaluées à 78 millions de dollars (71 millions de dollars en 2003), les titres de participation évalués à 216 millions de dollars (143 millions de dollars en 2003) et les instruments du marché monétaire évalués à 1 million de dollars (9 millions de dollars en 2003).

La variation de l'actif net est la suivante :		
(en millions de dollars)	**2004**	**2003**
Montant mis en réserve aux termes de la *Loi*	60 $	56 $
Revenu (perte) de placements	53	52
Coûts d'indemnisation payés	(20)	(15)
Augmentation de l'actif net	**93**	**93**
Actif net, au début de l'exercice	527	434
Actif net, à la fin de l'exercice	**620 $**	**527 $**

5. BIENS, ÉQUIPEMENT ET AUTRES ÉLÉMENTS D'ACTIF

La variation de l'actif net est la suivante :			
(en millions de dollars)	**2004**		**2003**
	Coût	Valeur comptable nette	Valeur comptable nette
Bâtiments et améliorations locatives	192 $	115 $	129 $
Équipement de bureau	110	2	5
Matériel informatique	120	14	19
	422	**131**	**153**
Autres éléments d'actif	29	29	25
	451 $	**160 $**	**178 $**

La charge d'amortissement en 2004 était de 23 millions de dollars (30 millions de dollars en 2003).

Le 3 mai 2004, la CSPAAT a vendu le Centre de réadaptation de Downsview, ce qui comprend les bâtiments, les chemins et les terrains. La CSPAAT a constaté un gain sur la vente de 43 millions de dollars, lequel est comptabilisé dans autre revenu.

6. EMPRUNT HYPOTHÉCAIRE

Par l'intermédiaire de sa filiale à 100 %, 799549 Ontario Inc., la CSPAAT détient une participation de 75 % dans le contrat de copropriété de son bureau central situé au 200, rue Front Ouest, à Toronto. En 1993, la CSPAAT a contracté un emprunt hypothécaire à long terme afin de financer une partie de l'aménagement et de la construction de cet

immeuble. L'immeuble sert de garantie à cet emprunt, qui arrivera à échéance en 2015. Le taux d'intérêt a été fixé à 10,25 % par année, à un taux composé deux fois l'an.

La juste valeur de l'emprunt hypothécaire au 31décembre 2004 était de 76 millions de dollars (74 millions de dollars en 2003), et la valeur comptable, de 71 millions de dollars (71 millions de dollars en 2003). Les frais d'intérêts hypothécaires s'élevant à 7 millions de dollars pour l'exercice ont été imputés aux coûts d'occupation (note 10) (7 millions de dollars en 2003).

7. RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX DES EMPLOYÉS

La CSPAAT maintient plusieurs régimes d'avantages sociaux pour les employés actuels et retraités admissibles. Le coût des régimes d'avantages sociaux des employés est comptabilisé au cours de la période visée au cours de laquelle les employés ont fourni le service.

Régimes de retraite et autres régimes d'avantages sociaux

La CSPAAT maintient deux régimes de retraite pour ses employés et le personnel des associations pour la santé et sécurité au travail, soit le régime de retraite des employés de la CSPAAT et le régime de retraite complémentaire des employés de la CSPAAT.

Le régime de retraite des employés de la CSPAAT est un régime à prestations déterminées partiellement indexées, calculées en fonction du nombre d'années de service et des gains moyens durant les cinq meilleures années consécutives au cours des dix dernières années. Le régime de retraite complémentaire des employés de la CSPAAT vise à assurer que les employés de la CSPAAT et des associations pour la santé et sécurité au travail dont les gains dépassent le seuil des gains établis pour les prestations de retraite déterminées maximales prévu par la *Loi de l'impôt sur le revenu* du gouvernement fédéral recevront des prestations de retraite fondées sur leurs gains totaux.

Les opérations de placement ainsi que les fonctions administratives et comptables liées à ces régimes de retraite sont administrées par la CSPAAT. Les obligations au titre des prestations constituées des régimes de retraite reflètent les estimations de la direction en ce qui a trait à l'indexation des salaires, au taux de rendement des placements, au taux de mortalité chez les membres, aux cessations d'emploi et à l'âge auquel les membres prendront leur retraite.

Au nombre des autres avantages sociaux offerts, il y a lieu de mentionner l'assurance médicale, l'assurance soins dentaires et l'assurance vie, les jours de congé annuel accumulés, la protection du revenu à court terme pour couvrir les périodes de maladie et autres absences ainsi que les frais liés aux prestations d'assurance fournies aux employés qui subissent une lésion au cours de l'emploi.

La date de mesure aux fins de la publication de l'information financière de l'actif du régime et de l'obligation au titre des prestations constituées est le 31 décembre 2004. L'évaluation actuarielle la plus récente et la suivante aux fins de provisionnement est le 31 décembre 2004 et 2005 respectivement.

Les renseignements sur les régimes de retraite à prestations déterminées et les autres régimes d'avantages sociaux de la CSPAAT, dans l'ensemble, sont les suivants :

(en millions de dollars)	Régime de retraite des employés		Régime de retraite complémentaire des employés		Autres régimes d'avantages sociaux		Total des régimes	
	2004	2003	2004	2003	2004	2003	2004	2003
OBLIGATION AU TITRE DES PRESTATIONS CONSTITUÉES								
Début de l'exercice	**1 213,8 $**	**1 042,6 $**	**13,9 $**	**10,9 $**	**357,9 $**	**316,5 $**	**1 585,6 $**	**1 370,0 $**
Coût des services rendus au cours de l'exercice	39,7	43,5	0,5	0,4	5,2	4,1	45,4	48,0
Frais d'intérêts	76,3	70,8	0,9	0,8	21,3	14,7	98,5	86,3
Prestations versées	(42,8)	(37,9)	(0,5)	(0,2)	(13,5)	(5,2)	(56,8)	(43,3)
Cotisations pour services passés	2,7	2,5	–	–	–	–	2,7	2,5
Cotisations pour services courants	15,5	3,6	0,4	0,3	–	–	15,9	3,9
Coût des prestations au titre des services passés	4,6	2,2	(4,7)	–	0,8	–	0,7	2,2
Perte (gain) actuariel	(7,6)	86,5	0,2	1,7	5,0	27,8	(2,4)	116,0
Fin de l'exercice	**1 302,2**	**1 213,8**	**10,7**	**13,9**	**376,7**	**357,9**	**1 689,6**	**1 585,6**
ACTIF DES RÉGIMES								
Juste valeur au début de l'exercice	**1 196,5**	**1 056,2**	**2,0**	**1,6**	**–**	**–**	**1 198,5**	**1 057,8**
Rendement réel de l'actif des régimes	111,6	148,0	–	–	–	–	111,6	148,0
Cotisations de l'employeur	25,9	24,1	0,3	0,3	13,5	5,2	39,7	29,6
Cotisations pour services rendus au cours de l'exercice	15,5	3,6	0,4	0,3	–	–	15,9	3,9
Cotisations pour services passés	2,7	2,5	–	–	–	–	2,7	2,5
Prestations versées	(42,8)	(37,9)	(0,4)	(0,2)	(13,5)	(5,2)	(56,7)	(43,3)
Juste valeur à la fin de l'exercice	**1 309,4**	**1 196,5**	**2,3**	**2,0**	**–**	**–**	**1 311,7**	**1 198,5**
CAPITALISATION								
Situation de capitalisation, excédent (déficit)	7,2	(17,3)	(8,4)	(11,9)	(376,7)	(357,9)	(377,9)	(387,1)
Perte nette actuarielle non amortie (gain net actuariel non amorti)	43,1	82,4	0,2	(0,1)	25,9	(1,7)	69,2	80,6
Coûts des services passés non amortis	18,5	15,0	(0,1)	–	2,9	26,4	21,3	41,4
Obligations transitoires non amorties	(106,1)	(117,9)	–	5,0	–	–	(106,1)	(112,9)
Actif (passif) au titre des prestations constituées	**(37,3)**	**(37,8)**	**(8,3)**	**(7,0)**	**(347,9)**	**(333,2)**	**(393,5)**	**(378,0)**
Obligations au titre des prestations constituées, à la fin de l'exercice	1 302,2	1 213,8	10,7	13,9	376,7	357,9	1 689,6	1 585,6
Juste valeur de l'actif des régimes, à la fin de l'exercice	1 309,4	1 196,5	2,3	2,0	–	–	1 311,7	1 198,5
Situation de capitalisation, excédent (déficit des régimes)	**7,2**	**(17,3)**	**(8,4)**	**(11,9)**	**(376,7)**	**(357,9)**	**(377,9)**	**(387,1)**
CHARGE NETTE DES RÉGIMES D'AVANTAGES SOCIAUX								
Coût des services rendus au cours de l'exercice	39,7	43,5	0,5	0,4	5,2	4,1	45,4	48,0
Frais d'intérêts	76,3	70,8	0,9	0,8	21,3	14,7	98,5	86,3
Rendement prévu de l'actif des régimes	(80,6)	(79,0)	(0,1)	(0,1)	–	–	(80,7)	(79,1)
Amortissement du coût services passés	1,2	1,0	–	–	2,4	2,4	3,6	3,4
Amortissement des obligations transitoires	(11,8)	(11,8)	0,5	0,5	–	–	(11,3)	(11,3)
Amortissement de la perte nette actuarielle (gain net actuariel)	0,6	–	–	(0,1)	(0,8)	4,7	(0,2)	4,6
Charge nette des régimes d'avantages sociaux	**25,4 $**	**24,5 $**	**1,8 $**	**1,5 $**	**28,1 $**	**25,9 $**	**55,3 $**	**51,9 $**

(en millions de dollars)	Régime de retraite des employés				Régime de retraite complémentaire des employés	
	2004 $	Réel %	2003 $	Réel %	2004 $	2003 $
Actif du régime par catégorie principale						
Titres de participation	841,1 $	64,3	731,5 $	61,2	–	–
Titres de créance	395,6	30,2	369,2	30,9	–	–
Biens immobiliers	33,2	2,5	30,2	2,5	–	–
Revenu de placements à recevoir	5,6	0,4	5,2	0,4	–	–
Autres	33,9	2,6	60,4	5,0	2,3	2,0
Total	**1 309,4 $**	**100,0**	**1 196,5 $**	**100,0**	**2,3 $**	**2,0 $**

Les hypothèses actuarielles importantes ayant servi au 31 décembre pour évaluer le régime de retraite des employés, le régime de retraite complémentaire des employés et les autres régimes d'avantages sociaux sont les suivantes :

	Régime de retraite des employés		Régime de retraite complémentaire des employés		Autres régimes d'avantages sociaux	
	2004	2003	2004	2003	2004	2003
Taux d'actualisation des charges des régimes	6,25 %	6,75 %	6,25 %	6,75 %	6,25 %	6,75 %
Taux d'actualisation des obligations au titre des prestations constituées	6,25 %	6,25 %	6,25 %	6,25 %	6,25 %	6,25 %
Taux prévu de rendement à long terme de l'actif des régimes	7,0 %	7,0 %	3,5 %	3,5 %	–	–
Indexation des coûts des soins dentaires	–	–	–	–	4,0 %	4,0 %
Durée résiduelle moyenne d'activité (années)	13	14	13	14	13	14

Taux tendenciels des coûts des soins de santé au 31 décembre

	2004	2003
Coûts médicaux		
Taux d'inflation générale		
Taux initial	10,0 %*	7,0 %
Taux final	4,0 %	4,0 %
Taux final de l'exercice atteint	2 011	2 013
Inflation selon l'âge de 2 % par année d'antériorité		
Coûts des soins dentaires		
Taux d'inflation générale	4,0 %	4,0 %

* Abaissement de 1 % par année.

8. DETTE AU TITRE DE L'INDEMNISATION FUTURE ET COÛTS D'INDEMNISATION

La dette au titre de l'indemnisation future représente une provision, déterminée selon des calculs actuariels, constituée pour couvrir les paiements d'indemnisation futurs liés à des demandes de prestations acceptées et les frais engagés pour administrer ces paiements. Ceux-ci ont été actualisés selon le rendement net présumé des placements indiqué ci-dessous. Les estimations des paiements d'indemnisation futurs s'appliquent aux demandes de prestations découlant des lésions et des maladies déclarées et non déclarées survenues le 31 décembre 2004 ou avant cette date. Ces estimations sont établies en fonction du montant et de la nature de l'indemnisation ainsi que des pratiques en matière d'indemnisation en vigueur le 31 décembre 2004. La dette au titre de l'indemnisation future a été déterminée en appliquant les méthodes actuarielles reconnues, conformément aux normes établies par l'Institut canadien des actuaires.

La valeur actuarielle actualisée des paiements d'indemnisation futurs repose sur les hypothèses économiques et actuarielles, qui sont fondées sur les résultats des années précédentes et modifiées pour tenir compte des tendances actuelles. Comme ces hypothèses peuvent changer au fil des ans pour refléter des circonstances sous-jacentes, il est possible que de tels changements modifient considérablement la valeur actuarielle actualisée des paiements d'indemnisation futurs. L'évaluation actuarielle de la dette au titre de l'indemnisation future s'appuie sur les principales hypothèses économiques à long terme présentées ci-après :

	2004	2003
Taux d'inflation	3,0 %	3,0 %
Taux de rendement des placements	7,0 %	7,0 %
Taux d'indexation des prestations		
Indexation totale	3,0 %	3,0 %
Indexation partielle	0,5 %	0,5 %
Rendement des placements, déduction faite de l'indexation		
Indexation totale	4,0 %	4,0 %
Indexation partielle	6,5 %	6,5 %
Taux d'indexation de la rémunération	4,0 %	4,0 %
Taux d'indexation des coûts des soins de santé	6,5 %	6,5 %

Les estimations de la mortalité sont fondées sur les résultats en ce qui a trait à la mortalité chez les travailleurs blessés de 1996 à 2000, rajustés en fonction des améliorations en matière de mortalité jusqu'à 2004 et des survivants des travailleurs décédés, et sur les Tables de mortalité de l'Ontario de 1995 à 1997, rajustées en fonction des améliorations en matière de mortalité jusqu'à 2004. Des provisions ont été créées pour couvrir les augmentations futures du plafond des gains assurables et l'indexation des prestations.

La direction est d'avis que les méthodes d'évaluation et les hypothèses sont, dans l'ensemble, appropriées. Les hypothèses et méthodes économiques et actuarielles à long terme sont examinées le 31 décembre de chaque année, lorsqu'une évaluation actuarielle est effectuée par des cabinets indépendants.

La fluctuation de la valeur actuelle des paiements d'indemnisation futurs rattachés aux lésions et aux maladies reliées au travail déclarées et non déclarées est comptabilisée sous le poste des coûts d'indemnisation. Tout rajustement résultant des réexamens continus de l'admissibilité, des résultats des exercices précédents ou des modifications législatives ou de celles apportées aux hypothèses ou aux méthodes est également comptabilisé sous le poste des dépenses d'indemnisation.

La dette au titre de l'indemnisation future comprend une provision de 810 millions de dollars (831 millions de dollars en 2003) pour les coûts futurs des frais administratifs reliés aux demandes de prestations existantes. Les frais administratifs et autres ont été rajustés de 290 millions de dollars (291 millions de dollars en 2003) pour refléter le montant qui a été imputé à la provision pour la dette au titre de l'indemnisation future en rapport aux frais administratifs futurs liés aux demandes de prestations au cours de l'exercice considéré.

Sensibilité des hypothèses actuarielles

Le calcul de la dette au titre de l'indemnisation future est fondé sur des hypothèses actuarielles. La modification de ces hypothèses peut donner lieu à des variations considérables de la dette au titre de l'indemnisation future. Cette sensibilité est illustrée comme suit.

L'hypothèse actuarielle la plus susceptible de changer est celle se rapportant au rendement présumé des placements de 7 %. Une réduction de 0,5 % du rendement présumé des placements aurait pour conséquence d'accroître la dette au titre de l'indemnisation future d'environ 625 millions de dollars.

Le calcul de la dette au titre de l'indemnisation future est fondé sur les résultats passés de la CSPAAT en ce qui a trait à la mortalité chez les travailleurs blessés. Une réduction générale de 5 % de ces taux de mortalité donnerait lieu à une augmentation de la dette au titre de l'indemnisation future d'environ 105 millions de dollars.

Une diminution de 10 % du nombre de lésions avec interruption de travail dans l'exercice considéré entraînerait une diminution de la dette au titre de l'indemnisation future d'environ 140 millions de dollars.

La dette au titre de l'indemnisation future reliée aux soins de santé a été calculée en se fondant sur un taux futur d'indexation des coûts des soins de santé de 6,5 % par année. Une augmentation de 0,5 % des facteurs d'indexation utilisés pour les coûts de soins de santé futurs ferait augmenter la dette au titre de l'indemnisation future d'environ 85 millions de dollars.

La dette au titre de l'indemnisation future et les coûts d'indemnisation payés en 2004 s'établissent comme suit :

(en millions de dollars)	2004								2003
	Réintégration au marché du travail								
	Perte de gains	Soutien du revenu	Fournisseurs externes	Invalidité de courte et de longue durée	Soins de santé	Prestations de survivant	Frais administratifs liés aux demandes de prestations	Total	Total
DETTE AU TITRE DE L'INDEMNISATION FUTURE									
Début de l'exercice	1 967 $	109 $	323 $	10 313 $	2 294 $	1 623 $	831 $	**17 460 $**	**16 965 $**
COÛTS D'INDEMNISATION	1 592	48	155	1 115	656	216	269	**4 051**	**3 491**
COÛTS D'INDEMNISATION PAYÉS									
Au cours de l'exercice									
Annexe 1	(609)	(68)	(119)	(1 240)	(405)	(134)	(290)	**(2 865)**	**(2 768)**
Annexe 2	(69)	(4)	(3)	(102)	(42)	(16)	–	**(236)**	**(228)**
	(678)	(72)	(122)	(1 342)	(447)	(150)	(290)	**(3 101)**	**(2 996)**
ÉVOLUTION DE LA DETTE AU TITRE DE L'INDEMNISATION FUTURE	914	(24)	33	(227)	209	66	(21)	**950**	**495**
DETTE AU TITRE DE L'INDEMNISATION FUTURE									
Fin de l'exercice	2 881 $	85 $	356 $	10 086 $	2 503 $	1 689 $	810 $	**18 410 $**	**17 460 $**

9. RAPPROCHEMENT ACTUARIEL DE L'ÉVOLUTION DE LA DETTE NON PROVISIONNÉE

La dette non provisionnée est fonction d'un certain nombre de facteurs dont les intérêts sur la dette non provisionnée, les primes affectées à la réduction de la dette non provisionnée, les gains et pertes actuariels, les changements de méthodes comptables, les politiques ou les lois et les changements dans les hypothèses actuarielles pour calculer la dette au titre de l'indemnisation.

Les intérêts débiteurs sur la dette non provisionnée constatent que les éléments d'actif ne suffisent pas à couvrir les dettes existantes, ce qui donne lieu à un manque à gagner du revenu de placements et des éléments d'actif servant à acquitter les paiements futurs de prestations. Les primes qui sont perçues en vue de réduire la dette non provisionnée comprennent un montant destiné à couvrir ce manque à gagner.

De plus, la différence entre les résultats prévus et réels dans le cas de postes comme l'indexation, les rendements de placements et les résultats en matière d'indemnisation entraîne également des changements de la dette non provisionnée.

En 2004, la nouvelle norme « *instruments financiers – comptabilisation et évaluation* » a été adoptée. L'effet de cette modification comptable est une réduction de 1 573 millions de dollars de la dette non provisionnée au 31 décembre 2004.

Le rapprochement actuariel de l'évolution de la dette non provisionnée s'établit comme suit :

(en millions de dollars)	2004	2003
Dette non provisionnée, au début de l'exercice	7 135 $	6 591 $
Ajouter (retrancher)		
Revenu de placements non gagné en raison du manque à gagner des éléments d'actif investis	502	464
Primes affectées à la réduction de la dette non provisionnée	(1 017)	(861)
Pertes (gains) actuariels résultant de ce qui suit :		
Indexation des prestations moins élevée que prévue	(82)	(116)
Rendement des placements inférieur (supérieur) aux prévisions	365	321
Résultats en matière d'indemnisation pour les exercices précédents et l'exercice considéré	400	165
Changements dans les hypothèses :		
Mortalité	13	146
Indemnité pour perte non financière	–	64
Perte de gains à long terme	465	47
Prestations de soins de santé	110	271
Invalidité de longue durée	22	14
Allocations de réadaptation aux établissements externes	27	57
Frais administratifs futurs liés aux demandes de prestations en cours	(70)	–
Autres changements	14	(28)
Effet de la modification de la convention comptable (note 2)		
Au début de l'exercice	(1 088)	–
Autres éléments du résultat étendu	(470)	–
L'effet sur les résultats d'exploitation de 2004	(15)	–
Autres changements :		
Modification de la politique de compensation du RPC et enfants survivants	109	–
Dette non provisionnée, à la fin de l'exercice	**6 420 $**	**7 135 $**

10. FRAIS ADMINISTRATIFS ET AUTRES FRAIS

Les frais administratifs et autres frais comprennent ce qui suit :		
(en millions de dollars)	**2004**	**2003**
Salaires et charges sociales	339 $	335 $
Amortissement et entretien de l'équipement	38	40
Frais d'occupation	42	44
Communications	16	12
Fournitures et services	26	21
Déplacements et entretien des véhicules	6	6
Mise au point et intégration des nouveaux systèmes	9	26
Autres	18	17
	494	501
Frais administratifs liés aux demandes de prestations (note 8)	(290)	(291)
	204 $	**210 $**

11. OPÉRATIONS ENTRE APPARENTÉS

Obligations et engagements sanctionnés par la loi

Aux termes de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*, et tel qu'il a été décrété par le lieutenant-gouverneur en conseil, la CSPAAT est tenue de rembourser au gouvernement de l'Ontario les frais engagés pour l'application de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*. La CSPAAT est aussi tenue de financer le Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail, le Bureau des conseillers des travailleurs et le Bureau des conseillers du patronat. Ces remboursements et les sommes prévues pour le financement sont déterminées et approuvées par le ministre du Travail. La CSPAAT finance également l'Institut de recherche sur le travail et la santé, les associations pour la santé et sécurité au travail, les centres de formation et les cliniques.

Le montant total du financement fourni dans le cadre de ces obligations et engagements sanctionnés par la loi s'est élevé à 188 millions de dollars en 2004 (172 millions de dollars en 2003).

Placements

Sont comprises dans les placements les valeurs mobilières à revenu fixe négociables émises par le gouvernement de l'Ontario et par les sociétés qui y sont apparentées; la valeur de ces titres s'est élevée à 325 millions de dollars (262 millions de dollars en 2003).

Autres

En plus des obligations sanctionnées par la loi et des dépenses relatives à la sécurité et la santé au travail, les états financiers comprennent des sommes provenant d'activités de fonctionnement régulières réalisées avec divers ministères, organismes et sociétés de la Couronne du gouvernement de l'Ontario. De telles activités sont effectuées selon des modalités semblables à celles qui s'appliquent lors d'opérations avec des parties non apparentées. Les soldes résultant de ces activités ne sont pas importants.

12. ENGAGEMENTS ET ÉVENTUALITÉS

Contrats de location-exploitation

Au 31 décembre 2004, la CSPAAT avait conclu des contrats de location-exploitation non résiliables dont les paiements minimums futurs sont d'environ 10 millions de dollars par année pour les cinq prochaines années et d'un total de 23 millions de dollars après cette période.

Poursuites

La CSPAAT est partie à plusieurs réclamations et poursuites faisant l'objet de contestations. De l'avis de la direction, le dénouement de ces réclamations et poursuites n'aura pas d'effet important sur les dépenses de la CSPAAT ni sur sa situation financière.

Ligne de crédit bancaire

La CSPAAT détient une ligne de crédit non garantie de 150 millions de dollars auprès d'une banque commerciale.

13. CHIFFRES COMPARATIFS

Certains montants correspondants ont été réagencés aux fins de la présentation adoptée pour l'exercice considéré.

Responsabilité à l'égard de l'information financière

Les états financiers ci-joints ont été dressés par la direction conformément aux principes comptables généralement reconnus du Canada, appliqués d'une manière uniforme. Ces états financiers incluent des montants fondés sur les estimations et les jugements les plus probables de la direction. Toute information financière présentée ailleurs dans le rapport annuel concorde avec celle qui paraît dans les états financiers.

La direction est responsable de l'intégrité des états financiers et a mis en place des systèmes de contrôle interne pour obtenir un degré raisonnable de certitude que l'actif est adéquatement comptabilisé et protégé contre les risques de perte. Le conseil d'administration a constitué un comité de vérification pour veiller à ce que la direction s'acquitte des responsabilités qui lui incombent. Le comité de vérification rencontre périodiquement la direction et les vérificateurs internes et externes pour s'assurer qu'ils assument leurs responsabilités comme il se doit en ce qui a trait à la présentation des états financiers, aux éléments d'information à fournir, à la divulgation et aux recommandations sur le contrôle interne.

La Direction de la vérification interne procède à des vérifications pour s'assurer que les contrôles, pratiques et méthodes internes de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) sont appropriés et uniformes.

Rôle de l'actuaire

En ce qui a trait à la préparation des états financiers, la direction prépare une évaluation, y compris la sélection des hypothèses appropriées, de la dette au titre de l'indemnisation future de la CSPAAT à la date du bilan. En ce qui concerne la préparation des états financiers, Eckler Partners Ltd. détermine l'évaluation de la dette au titre de l'indemnisation future et fournit une opinion au conseil d'administration sur la pertinence de la dette au titre de l'indemnisation future constatée par la direction de la CSPAAT à la date du bilan. La formulation d'une telle opinion nécessite notamment un examen de la suffisance et de la fiabilité des données ainsi qu'un examen du processus d'évaluation utilisé par la direction. Il incombe à l'actuaire indépendant de déterminer si les hypothèses et les méthodes utilisées dans l'évaluation de la dette au titre de l'indemnisation future sont conformes aux pratiques actuarielles reconnues, aux lois pertinentes et aux directives et règlements qui y sont associés. Lorsqu'il procède à l'examen de la dette au titre de l'indemnisation future qu'a déterminée la direction, qui est de par sa nature même intrinsèquement variable, l'actuaire pose des hypothèses concernant les taux de mortalité et d'intérêt futurs, les frais, les tendances connexes ainsi que les autres éventualités, en tenant compte des circonstances propres à la CSPAAT. Il va de soi que la dette au titre de l'indemnisation future n'évoluera pas exactement comme prévu et pourrait, en fait, s'écarter considérablement des prévisions. De plus, les prévisions ne comportent aucune provision pour les nouvelles catégories de demandes de prestations qui ne sont pas suffisamment prises en compte dans la base de données relative aux demandes de prestations.

La direction est responsable de l'exactitude et de l'intégralité des données sous-jacentes utilisées dans l'évaluation. Le rapport de l'actuaire décrit l'étendue de l'examen et expose l'opinion à cet égard.

Rôle du vérificateur externe

Les vérificateurs externes, KPMG s.r.l./ S.E.N.C.R.L. sous la direction du vérificateur provincial, ont effectué une vérification indépendante et objective des états financiers de la CSPAAT conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada. Lorsqu'ils effectuent leur vérification, les vérificateurs externes se servent du travail effectué par l'actuaire indépendant et de son rapport portant sur la dette au titre de l'indemnisation future de la CSPAAT. Les vérificateurs externes ont un accès complet et sans restriction au conseil d'administration et au comité de vérification pour discuter de questions de vérification et d'information financière et des constatations connexes. Le rapport des vérificateurs externes expose l'étendue de leur vérification, de même que leur opinion sur les états financiers de la CSPAAT.

Jill Hutcheon
Présidente intérimaire du conseil

Malen Ng
Administrateur
Chef des finances

Le 11 mars 2005

Rapport des vérificateurs

À la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail, au ministre du Travail et au vérificateur provincial

Conformément à la *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*, qui prescrit que les comptes de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) soient vérifiés par le vérificateur provincial ou sous sa direction par un vérificateur nommé par le lieutenant-gouverneur en conseil à cette fin, nous avons vérifié le bilan consolidé de la CSPAAT au 31 décembre 2004, et les états consolidés des résultats de fonctionnement, de l'évolution de la dette non provisionnée, du résultat étendu et des flux de trésorerie de l'exercice terminé à cette date. La responsabilité de ces états financiers incombe à la direction de la CSPAAT. Notre responsabilité consiste à exprimer une opinion sur ces états financiers en nous fondant sur notre vérification.

Notre vérification a été effectuée conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada. Ces normes exigent que la vérification soit planifiée et exécutée de manière à fournir l'assurance raisonnable que les états financiers sont exempts d'inexactitudes importantes. La vérification comprend le contrôle par sondages des éléments probants à l'appui des montants et des autres éléments d'information fournis dans les états financiers. Elle comprend également l'évaluation des principes comptables suivis et des estimations importantes faites par la direction, ainsi qu'une appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

À notre avis, ces états financiers consolidés donnent, à tous les égards importants, une image fidèle de la situation financière de la CSPAAT au 31 décembre 2004 ainsi que des résultats de son fonctionnement et des flux de sa trésorerie pour l'exercice terminé à cette date selon les principes comptables généralement reconnus du Canada.

KPMG LLP

Comptables agréés
Toronto, Canada

Le 11 mars 2005

Rapport des actuaires-conseils

Rapport des actuaires-conseils sur l'évaluation de la dette au titre de l'indemnisation future de la caisse d'assurance de l'annexe 1 de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail de l'Ontario au 31 décembre 2004

Eckler Partners Ltd.

Nous avons déterminé que la valeur actualisée estimative au 31 décembre 2004 des paiements futurs qui seront effectués dans le cadre de l'annexe 1 pour les accidents survenus jusqu'à cette date s'élève à 18 410 millions de dollars. Ces paiements futurs se rapportent à la perte de gains, à la réintégration au marché du travail, à l'indemnisation pour l'invalidité de courte durée et pour l'invalidité de longue durée, aux soins de santé, à l'indemnisation des survivants, à la perte de revenu de retraite et aux frais administratifs liés aux demandes de prestations. Conformément à l'énoncé de politique conjoint entre l'Institut canadien des actuaires et l'Institut Canadien des Comptables Agréés, nous avons utilisé les travaux de vérification effectués par KPMG s.r.l./ S.E.N.C.R.L. en ce qui concerne les données sur lesquelles les calculs sont fondés et nous avons confirmé qu'ils sont conformes aux états financiers de la CSPAAT. Nous avons consulté l'actuaire en chef afin de choisir des hypothèses et des méthodes d'évaluation appropriées. Comme dans les évaluations précédentes, la valeur actualisée ne comprend pas de provision pour les demandes de prestations futures reliées aux maladies professionnelles.

L'évaluation a été fondée sur les dispositions de la *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* et sur les pratiques administratives de la CSPAAT en vigueur au 1er janvier 2005. Une provision globale a été constituée pour couvrir les augmentations éventuelles du plafond des gains assurables et du montant des prestations, conformément à la Loi. Cette provision a été calculée d'après l'hypothèse d'un taux de rendement net sur les placements de 4 % par année relativement aux prestations ayant fait l'objet d'une indexation intégrale et de 6,5 % par année relativement à celles ayant fait l'objet d'une indexation partielle.

Dans cette évaluation, la méthodologie utilisée pour évaluer les prestations pour perte de gains (PG) a été modifiée. Dans les évaluations antérieures, la méthode d'évaluation de groupe était utilisée pour déterminer la dette au titre de l'indemnisation future en évaluant les paiements relatifs à la perte de gains. Dans cette évaluation, les prestations pour PG ont été évaluées explicitement sur une base individuelle. Cette modification a nécessité un examen détaillé des hypothèses à la base de l'évaluation des prestations pour PG et le développement d'une courbe de cessation basée sur les résultats en matière de persistance de la PG pour les années de lésion de 1998 à 2003. Il a de plus été présumé qu'il y a une réduction du taux de persistance de la PG de 8 % et de 5 % respectivement à la septième et huitième année, en raison de l'achèvement des programmes de réintégration au marché du travail pour ces durées.

De plus, le modèle élaboré pour la PG présume que la proportion des prestations accordées pour une perte de salaire intégrale est de 30 % à partir de la sixième année d'indemnisation. Les modifications apportées à la méthodologie et aux hypothèses a entraîné une augmentation de la dette.

Compte tenu d'une étude interne effectuée par le personnel de la CSPAAT, le taux présumé concernant les frais administratifs futurs liés aux demandes de prestations en cours, de l'ordre de 5 % de la dette au titre de l'indemnisation future dans l'évaluation précédente, a été ramené à 4,6 %.

À l'exception de ce qui précède, les méthodes et hypothèses utilisées dans cette évaluation sont conformes à celles dont nous nous sommes servis dans l'évaluation précédente, après avoir tenu compte de l'évolution des tendances en matière d'indemnisation. Un exposé complet des méthodes et hypothèses utilisées dans cette évaluation figurera dans le rapport détaillé que nous présenterons à la CSPAAT.

À notre avis, les hypothèses énoncées dans cette évaluation sont appropriées et les méthodes utilisées sont conformes aux principes actuariels reconnus. La somme de 18 410 millions de dollars au 31 décembre 2004 représente une provision raisonnable pour couvrir les paiements futurs relatifs à la perte de gains, à la réintégration au marché du travail, à l'indemnisation pour invalidité de courte durée et pour invalidité de longue durée, aux soins de santé, à l'indemnisation des survivants, à la perte de revenu de retraite et aux frais administratifs liés aux demandes de prestations présentées dans le cadre de l'annexe 1 pour les accidents survenus le 31 décembre 2004 ou avant cette date.

Nous confirmons par la présente, en ce qui a trait à cette évaluation, que :

1. les données sur lesquelles l'évaluation est fondée sont suffisantes et fiables aux fins de l'évaluation;
2. les hypothèses, dans l'ensemble, sont appropriées aux fins de l'évaluation;
3. les méthodes utilisées dans l'évaluation sont appropriées aux fins de l'évaluation;
4. ce rapport a été préparé, et l'opinion donnée, selon les normes actuarielles reconnues.

David A. Short, F.S.A., F.C.I.A. Jill M. Wagman, F.S.A., F.C.I.A.
Actuaires auprès du cabinet Eckler Partners Ltd.

Le 11 mars 2005

Rétrospective des dix derniers exercices

Sommaire de dix ans des états des reesultants de fonctionnement et de la dette non provisionnée

(en millions de dollars)	2004	2003	2002	2001	2000	1999	1998	1997	1996	1995
REVENUS										
Primes provenant de l'exercice considéré	2 124 $	2 068 $	1 997 $	1 866 $	1 760 $	1 707 $	1 722 $	1 886 $	1 917 $	1 953 $
Placements	470	456	246	765	1 128	1 042	982	839	699	578
Autre revenu	49									
	2 643	**2 524**	**2 243**	**2 631**	**2 888**	**2 749**	**2 704**	**2 725**	**2 616**	**2 531**
DÉPENSES										
Coûts d'indemnisation payés	3 101	2 996	2 883	2 755	2 558	2 195	2 255	2 244	2 368	2 383
Augmentation/(diminution) nette de la dette au titre de l'indemnisation future	950	495	692	270	125	135	(85)	(1 740)	50	(150)
Caisse pour perte de revenu de retraite	60	56	52	50	46	44	44	43	40	36
	4 111	**3 547**	**3 627**	**3 075**	**2 729**	**2 374**	**2 214**	**547**	**2 458**	**2 269**
Frais administratifs et autres frais	204	210	240	236	247	387	336	341	321	339
Obligations sanctionnées par la loi	188	172	160	162	156	145	125	117	98	113
	4 503	**3 929**	**4 027**	**3 473**	**3 132**	**2 906**	**2 675**	**1 005**	**2 877**	**2 721**
EXCÉDENT/(INSUFFISANCE) DES REVENUS PAR RAPPORT AUX DÉPENSES PROVENANT DES OPÉRATIONS DE FONCTIONNEMENT	(1 860)	(1 405)	(1 784)	(842)	(244)	(157)	29	1 720	(261)	(190)
Primes pour dette non provisionnée	1 017	861	902	860	971	1 061	930	683	693	700
Transfert des services publics et électriques depuis l'annexe 2			(52)							
Excédent (insuffisance) des revenus par rapport aux dépenses	**(843)**	**(544)**	**(934)**	**18**	**727**	**904**	**959**	**2 403**	**432**	**510**
Dette non provisionnée au début de l'exercice	(7 135)	(6 591)	(5 657)	(5 675)	(6 402)	(7 098)	(8 057)	(10 460)	(10 892)	(11 402)
Effet de la modification des méthodes comptables	1 088					(208)				
Autres éléments du résultat étendu	470									
Excédent des dépenses par rapport aux revenus	(843)	**(544)**	**(934)**	**18**	**727**	**904**	**959**	**2 403**	**432**	**510**
Dette non provisionnée à la fin de l'exercice	(6 420) $	(7 135) $	(6 591) $	(5 657) $	(5 675) $	(6 402) $	(7 098) $	(8 057) $	(10 460) $	(10 892) $

AUTRES STATISTIQUES	**2004**	**2003**	**2002**	**2001**	**2000**	**1999**	**1998**	**1997**	**1996**	**1995**
Annexe 1										
Taux de prime moyen (par tranche de 100 $ de masse salariale)	2,19 $	2,19 $	2,13 $	2,13 $	2,29 $	2,42 $	2,59 $	2,85 $	3,00 $	3,00 $
Masse salariale assurable totale (en millions de dollars)	130 398 $	125 638 $	120 252 $	113 727 $	109 237 $	101 654 $	96 205 $	91 497 $	86 844 $	86 065 $
Annexe 1 et 2										
Nombre de nouvelles demandes de prestations par année d'enregistrement	352 474	354 926	361 179	371 067	379 079	364 069	342 687	341 178	345 606	371 837
Nombre d'employés de la CSPAAT au 31 décembre	4 411	4 276	4 390	4 513	4 466	4 260	4 057	3 966	4 373	4 597

Rétrospective des dix derniers exercices

Sommaire de dix ans des états des reesultants de fonctionnement et de la dette non provisionnée

(en millions de dollars)	2004	2003	2002	2001	2000	1999	1998	1997	1996	1995
REVENUS										
Primes provenant de l'exercice considéré	2 124 $	2 068 $	1 997 $	1 866 $	1 760 $	1 707 $	1 722 $	1 886 $	1 917 $	1 953 $
Placements	470	456	246	765	1 128	1 042	982	839	699	578
Autre revenu	49									
	2 643	**2 524**	**2 243**	**2 631**	**2 888**	**2 749**	**2 704**	**2 725**	**2 616**	**2 531**
DÉPENSES										
Coûts d'indemnisation payés	3 101	2 996	2 883	2 755	2 558	2 195	2 255	2 244	2 368	2 383
Augmentation/(diminution) nette de la dette au titre de l'indemnisation future	950	495	692	270	125	135	(85)	(1 740)	50	(150)
Caisse pour perte de revenu de retraite	60	56	52	50	46	44	44	43	40	36
	4 111	**3 547**	**3 627**	**3 075**	**2 729**	**2 374**	**2 214**	**547**	**2 458**	**2 269**
Frais administratifs et autres frais	204	210	240	236	247	387	336	341	321	339
Obligations sanctionnées par la loi	188	172	160	162	156	145	125	117	98	113
	4 503	**3 929**	**4 027**	**3 473**	**3 132**	**2 906**	**2 675**	**1 005**	**2 877**	**2 721**
EXCÉDENT/(INSUFFISANCE) DES REVENUS PAR RAPPORT AUX DÉPENSES PROVENANT DES OPÉRATIONS DE FONCTIONNEMENT	(1 860)	(1 405)	(1 784)	(842)	(244)	(157)	29	1 720	(261)	(190)
Primes pour dette non provisionnée	1 017	861	902	860	971	1 061	930	683	693	700
Transfert des services publics et électriques depuis l'annexe 2			(52)							
Excédent (insuffisance) des revenus par rapport aux dépenses	**(843)**	**(544)**	**(934)**	**18**	**727**	**904**	**959**	**2 403**	**432**	**510**
Dette non provisionnée, au début de l'exercice	(7 135)	(6 591)	(5 657)	(5 675)	(6 402)	(7 098)	(8 057)	(10 460)	(10 892)	(11 402)
Effet de la modification des méthodes comptables	1 088					(208)				
Autres éléments du résultat étendu	470									
Excédent des dépenses par rapport aux revenus	(843)	**(544)**	**(934)**	**18**	**727**	**904**	**959**	**2 403**	**432**	**510**
Dette non provisionnée, à la fin de l'exercice	(6 420) $	(7 135) $	(6 591) $	(5 657) $	(5 675) $	(6 402) $	(7 098) $	(8 057) $	(10 460) $	(10 892) $

AUTRES STATISTIQUES	2004	2003	2002	2001	2000	1999	1998	1997	1996	1995
Annexe 1										
Taux de prime moyen (par tranche de 100 $ de masse salariale)	2,19 $	2,19 $	2,13 $	2,13 $	2,29 $	2,42 $	2,59 $	2,85 $	3,00 $	3,00 $
Masse salariale assurable totale (en millions de dollars)	130 398 $	125 638 $	120 252 $	113 727 $	109 237 $	101 654 $	96 205 $	91 497 $	86 844 $	86 065 $
Annexe 1 et 2										
Nombre de nouvelles demandes de prestations par année d'enregistrement	352 474	354 926	361 179	371 067	379 079	364 069	342 687	341 178	345 606	371 837
Nombre d'employés de la CSPAAT au 31 décembre	4 411	4 276	4 390	4 513	4 466	4 260	4 057	3 966	4 373	4 597

Divulgation des traitements dans le secteur public – 2004

Employés de la CSPAAT gagnant plus de 100 000 $ par année

Nom	Poste	Gains	Gains imprévus	Total des gains
Abass,Shazam T	Architecte	108 185,66	217,62	108 403,28
Abrams,Brenda E	Avocate générale	169 941,13	4 409,04	174 350,17
Achar,Ramach Andra	Médecin consultant	125 042,33	-	125 042,33
Adamo,Valerie	VP, Services informatiques et chef SI	205 789,96	348,36	206 138,32
Ah-Yoong,Georges	Dir., Planification financière et analyse	117 215,40	444,58	117 659,98
Allingham,Richard	Directeur, Recherche et évaluation	123 165,85	255,62	123 421,47
Angove,Linda	VP, Stratégie générale et secrétaire générale	187 497,31	4 433,12	191 930,43
Argue,Robert	Directeur, Dév. applications	117 875,47	245,22	118 120,69
Aronshtam,Masha	Médecin consultant	122 247,87	278,14	122 526,01
Arvisais,J	Médecin consultant	141 757,25	278,14	142 035,39
Bain,Donna	Dir. gén., Gestion Services santé	138 205,40	2 754,34	140 959,74
Barone,Lynne	Dir., efficacité organisationnelle	102 063,15	211,62	102 274,77
Belanger,Adele Marie	Avocate	114 704,41	237,94	114 942,35
Bell,Susan	Directrice, Secteur annexe II	117 420,49	244,18	117 664,67
Bennetto,John	Directeur, Secteur services	113 109,13	234,66	113 343,79
Bercovitch,Eve	Avocate	117 895,31	240,02	118 135,33
Bishop,M	Médecin consultant	137 687,42	278,14	137 965,56
Bradbury,Laura	Commissaire, Pratiques équitables	136 863,50	284,34	137 147,84
Bridge,Margaret	Directrice médicale adjointe	136 390,34	279,54	136 669,88
Brown,Elizabeth	Avocate	120 184,97	249,70	120 434,67
Burton,Neil	Directeur, Dév. des serveurs clients	124 561,72	258,98	124 820,70
Campbell,Clark	Directeur, Mun., Éd. et Serv. publics et électriques	114 250,25	237,46	114 487,71
Cantlie,George	Médecin consultant	137 687,42	278,14	137 965,56
Chain,Marybelle	Médecin consultant	137 687,42	278,14	137 965,56
Charlton,Heidi	Directrice, Politiques et recherche	150 747,31	282,02	151 029,33
Chen,Kathy	Spéc. princ., Base de données	140 720,08	183,56	140 903,64
Chin,Charmaine	Dir., Service centralisé du traitement des demandes	108 848,37	226,10	109 074,47
Chiu,Margaret	Chef de projets SI/TI	112 015,40	228,02	112 243,42
Cleary,Floreen	Directrice, Dossiers d'avant 1990	119 062,02	247,62	119 309,64
Coulson,Greg	Associé RH	114 495,40	228,90	114 724,30
David,Lawrence	Médecin consultant	137 287,42	278,14	137 565,56
De Domenico,Ivan J	Médecin consultant	136 401,72	278,14	136 679,86
De Lair,Hal	Directeur, Réseau des services de santé au travail de l'Ontario	109 705,75	227,70	109 933,45
Deslauriers,Jean	Médecin consultant	137 687,42	278,14	137 965,56
Difranco,Joe	Spécialiste principal, Applications	107 632,53	181,48	107 814,01
Djan,P. A	Médecin consultant	103 679,49	-	103 679,49
Doppler,Andrew	Associé RH	108 257,04	224,82	108 481,86
Dorcas,Dow	Médecin consultant	147 334,72	-	147 334,72
Dudley,John	Directeur associé/médecin	145 512,60	298,16	145 810,76
Fahmy,Nadia	Directrice, Serv. administratifs	127 501,92	264,66	127 766,58
Field,Paul	Directeur, Petites entreprises	116 024,33	232,26	116 256,59
Fortin,Claire Marie	Directrice, Pol. méd./mal. prof.	113 442,57	235,46	113 678,03
Galway,Kathleen	Dir., Vérif. des opér. d'exploitation	105 719,63	219,62	105 939,25
Gao,David G.	Spécialiste, Applications	119 207,98	172,12	119 380,10
Garg,S. K.	Médecin consultant	137 687,42	278,14	137 965,56
Geary,Judy	Dir. gén. SCTD et Serv. indemnisation spéc.	189 737,75	4 423,44	194 161,19
Germansky,Martin	Médecin consultant	137 687,42	278,14	137 965,56
Gibbs,Henry	VP, Placements	282 133,80	4 402,70	286 536,50
Gilkinson,Paul	Directeur, Appels	114 426,12	229,14	114 655,26
Hall,Nick M	Directeur, Secteur automobile	116 708,78	158,33	116 867,11
Hann,Karen	Directrice, Gestion Services santé	102 843,98	209,86	103 053,84
Harding,Robert	Directeur, Secteur des transports	100 498,27	209,32	100 707,59
Hawkins,Adam J.	Directeur, Placements immobiliers	152 339,86	252,10	152 591,96
Heckadon,Robert	Directeur associé/médecin	168 979,58	-	168 979,58
Herlick,Vivi	Consultant projets, Pratiques équitables	108 513,59	-	108 513,59
Herrington,Michael	Directeur, Petites entreprises	111 736,83	232,26	111 969,09
Hickman,Robert	Médecin consultant	137 687,42	278,14	137 965,56
Higgins,Jodi	Directrice, Petites entreprises	122 105,61	253,46	122 359,07
Hinnchs,Robert	VP et actuaire en chef	270 489,83	4 550,38	275 040,21
Horseman,Brock C.	Chef de l'exploitation	314 356,87	4 630,20	318 987,07
Houston,Roberta	Avocate	104 947,73	218,50	105 166,23
Hussain,Andrew	Directeur, Serv. technologiques	124 645,71	248,98	124 894,69
Hutcheon,Jill	PDG	218 445,59	4 093,44	222 539,03
Jackson,Steven	VP, Ressources humaines	159 472,83	294,88	159 767,71
Jakobson,Susan	Associé RH	102 564,07	213,38	102 777,45
Johnston,Michael Bruce	Directeur, Poursuites	114 894,49	444,18	115 338,67
Jolley,Linda	VP, Politiques et recherche	103 270,30	4 262,92	107 533,22
Jones,Derek	Médecin consultant	135 631,55	278,14	135 909,69
Kanalec,Andrew D.	Médecin consultant	137 687,42	278,14	137 965,56
Kelly,J. Brian	Directeur associé/médecin	150 955,90	309,52	151 265,42
Kelly,Linda	Directrice, Serv. spécialisés/consult	114 287,05	228,18	114 515,23
Kempster,Geoff	Directeur, Secteur fabrication	116 336,01	241,38	116 577,39
Kerr,Fergus	Directeur, Secteur mines	117 676,95	244,58	117 921,53
Khan,Amer	Spéc. princ., Serv. de technologie	100 225,90	144,45	100 370,35

Nom	Poste	Gains	Gains imprévus	Total des gains
Korbee,Leon	VP Communications	164 703,41	295,60	164 999,01
Kosmyna,Roman	Vérificateur de la Commission	197 467,97	2 791,80	200 259,77
Kwong,Paul	Architecte en chef	135 387,81	252,26	135 640,07
Lamanna,Pat	Dir., Petites entreprises	124 664,55	257,54	124 922,09
Lamoureux,Linda	VP, Div.des serv. de réglementation	122 279,08	-	122 279,08
Lancaster,Geoff	Directeur de projet, Achats stratégiques	115 084,79	-	115 084,79
Lau,Robert Hing	Directeur, Services financiers	113 503,12	235,78	113 738,90
Lavoie,Robbin Edmond Joseph	Dir., Prod. forestiers, pâtes et papiers	104 326,11	215,86	104 541,97
Lee,Tommy	Spec. princ., Serv. de technologie	104 358,19	177,08	104 535,27
Leshchyshyn,Dana	Directeur, Construction	125 178,47	260,02	125 438,49
Levitsky,Marianne	Directrice, Meilleures pratiques	119 181,55	236,26	119 417,81
Lewis,Owen	Directeur, Développement applications	118 372,62	245,70	118 618,32
Londry,David	Directeur, Dév. des serveurs clients	124 359,23	251,26	124 610,49
Lovelock,Rorald	Directeur, Services prévention	114 072,59	237,22	114 309,81
Ma,Betty	Actuaire	101 420,37	201,78	101 622,15
Maehle,Waldemar	Médecin consultant	140 257,25	278,14	140 535,39
Mallette,Claire	Dir. Pratique professionnelle/Infirmière en chef	106 540,45	220,82	106 761,27
Mann,Kuldip	Chef des Serv. données d'application	104 900,91	174,34	105 075,25
Mastrilli,Arcangelo	Médecin consultant	137 687,42	278,14	137 965,56
McAdam,Roberta	Dir., Vérification revenu	116 730,61	242,42	116 973,03
McCarthy,Jane	VP, Services de santé	203 657,76	4 437,44	208 095,20
McCleave,Dave	Directeur, Petites entreprises	115 981,67	236,42	116 218,09
McIntosh-Jans,Faye	Directrice, Maladies professionnelles et prestations de survivant	112 425,61	439,38	112 864,99
McKenna-Boot,Patricia	Directrice associée/médecin	142 145,36	290,96	142 436,32
McLean,Katherine	Chef des relations clients	112 780,07	221,22	113 001,29
McMurtrie,Robert	Trésorier	118 704,98	247,06	118 952,04
Meenan,John J.	Médecin consultant	137 687,42	278,14	137 965,56
Mikkelsen,Allan Charles	Associé RH	111 014,13	230,58	111 244,71
Morrison,Richard	Director, Petites entreprises	119 267,40	247,54	119 514,94
Morsillo,Joe	Directeur, Politiques revenu	119 564,91	202,44	119 767,35
Mould,Roy	Chef de la prévention et de la stratégie générale	273 235,48	4 577,08	277 812,56
Ng,Malen	Chef des finances	259 867,13	506,28	260 373,41
Noble,Elaine	Avocate	100 176,01	207,88	100 383,89
Painvin,Catherine	Directrice, Ressources cliniques	160 390,91	326,08	160 716,99
Peter,Alice	Directrice, Secrétariat de la recherche	108 625,05	226,10	108 851,15
Petrie,Gordon	Directeur, Serv. du recouvrement	108 386,76	225,14	108 611,90
Potter,Douglas	Directeur principal de projet	125 050,69	236,83	125 287,52
Prichett,Barry	Médecin consultant	137 687,42	278,14	137 965,56
Pushka,Wayne	Directeur, Sécurité et enquêtes	116 435,78	448,02	116 883,80
Ramsey,Willard	Actuaire, Tarification et évaluation	145 529,36	302,40	145 831,76
Rivers,William C.	Enquêteur principal	105 418,17	160,72	105 578,89
Rodenhurst,John D.	Dir., Serv. des innovations d'affaires	112 709,32	217,78	112 927,10
Rohatyn,Taras	Dir., Petites entreprises	111 628,51	231,54	111 860,05
Schofield,Michel	Coord. médecins/clin. spéc.	152 018,68	311,44	152 330,12
Scopa,Fernand	Directeur, Secteur soins de santé	113 631,78	236,18	113 867,96
Scullion,Catherine	Médecin consultant	137 687,42	278,14	137 965,56
Setton,Allan	Architecte en chef	159 555,13	312,00	159 867,13
Sgro,Joseph	Directeur, Amélioration de la qualité	136 563,30	278,66	136 841,96
Shapiro,Gary	Médecin consultant	137 687,42	278,14	137 965,56
Share,Frances	Directrice, Retour au travail	108 428,20	225,38	108 653,58
Shewell,Kathryn	Architecte en chef	126 722,40	239,70	126 962,10
Slinger,John	Chef des services généraux	184 419,33	4 413,36	188 832,69
Stasila,Dave	Directeur, Placements	186 614,38	325,68	186 940,06
Tam,Ed	Directeur, Vérification SI	105 048,98	218,18	105 267,16
Taraschuk,Ihor	Médecin consultant	137 687,42	278,14	137 965,56
Thomas,Roy E	Directeur général, Communications	123 425,08	251,70	123 676,78
Thompson,Wayne	Directeur, Relations fournisseurs	111 597,66	232,10	111 829,76
Thomson,Garry	Dir. gen., Secteurs de l'industrie	187 513,31	4 419,20	191 932,51
Timlin,Robert J.	Directeur de projet	113 320,91	235,78	113 556,69
Todorovic,Slavica	Dir., Politiques indemnisation	123 694,02	257,06	123 951,08
Tomarken,James	Médecin consultant	100 659,62	178,74	100 838,36
Tourchin,Robert W.	Directeur, Ind. mét. prim	112 002,94	232,74	112 235,68
Tucker,Cheryl	Directrice, Relations communautaires	103 938,36	213,54	104 151,90
Vala Webb,Gordon	Directeur, Services du savoir	120 797,85	251,06	121 048,91
Walker,John	Médecin consultant	134 089,65	278,14	134 367,79
Wallace,Tim	Concepteur de système	114 777,76	231,14	115 008,90
Wang,Kennedy	Directeur, Secteur annexe II	116 410,28	233,30	116 643,58
Ward,George	Directeur, Secteur des aliments	101 739,01	210,61	101 949,62
Weatherbee,Wayne	Dir., gen., Serv. petites entreprises	190 660,25	4 424,40	195 084,65
Welton,Ian	Directeur, Politiques revenu	122 215,36	253,46	122 468,82
Wentzell,Scott	Médecin consultant	110 664,69	221,98	110 886,67
Whitney,David	Directeur, Petites entreprises	113 074,00	234,82	113 308,82
Wiskin,John	Directeur, Secteur annexe II	115 460,25	240,26	115 700,51
Wright,Glen	PDG et president du conseil (ancien)	191 568,75	1 199,03	192 767,78

Pleins feux sur les jeunes

REMARQUE : Il peut arriver que les montants inscrits comme gains dans la présente déclaration ne représentent pas le montant du traitement annuel reçu de l'employé. Les gains qui doivent être rendus publics aux termes de la Loi de 1996 sur la divulgation des traitements dans le secteur public correspondent au montant déclaré à Revenu Canada sur le feuillet T4 de l'employé. Les gains figurant dans la présente peuvent donc inclure un montant non récurrent versé en 2004 pour un paiement rétroactif par suite d'une reclassification ou d'un règlement de grief, ou encore pour un paiement forfaitaire versé à la retraite. En outre, il peut également arriver que les gains figurant dans la présente déclaration soient inférieurs au montant du traitement annuel si la personne n'a travaillé que durant une partie de l'année.

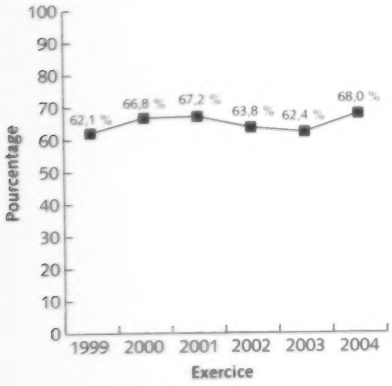
Résultats et mesures

Il y a plusieurs nouveaux produits et services, de meilleures façons de faire affaire et une insistance accrue sur le service tant pour les travailleurs que les employeurs à la CSPAAT. Une initiative axée sur les résultats, les mesures et objectifs a aidé la CSPAAT à surveiller ses progrès et à ne pas perdre de vue les points suivants :

- faire de l'Ontario l'un des endroits les plus sécuritaires au monde où travailler;
- offrir des services de qualité qui répondent aux besoins des travailleurs et des employeurs;
- assurer la sécurité financière du régime de sécurité professionnelle et d'assurance contre les accidents du travail.

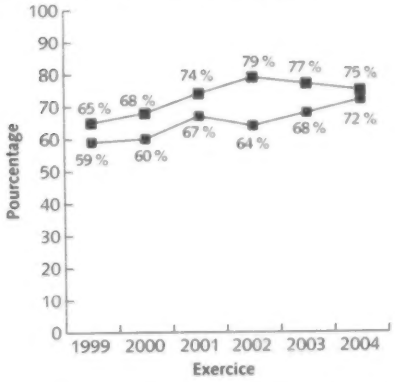
Le tableau ci-après mesure les progrès de la CSPAAT par rapport à ces priorités.

Mesure : Ratio de provisionnement



Rapport entre l'actif et le passif exprimé en pourcentage

Mesure : Satisfaction générale perçue concernant l'expérience avec la CSPAAT*

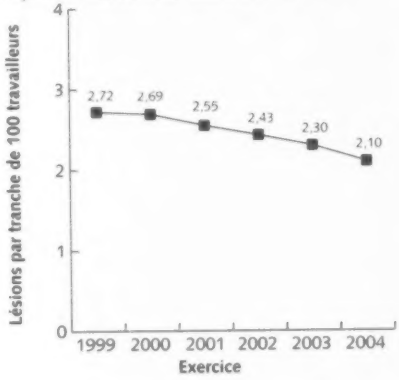


Satisfaction perçue chez les employeurs concernant leur expérience avec la CSPAAT

Satisfaction perçue chez les travailleurs blessés concernant leur expérience avec la CSPAAT

* Données d'enquête de Ipsos Reid

Mesure : Taux harmonisé des lésions avec interruption de travail des annexes 1 et 2, d'après la CSPAAT/le ministère du Travail



Lésions avec interruption de travail par tranche de 100 travailleurs pour tous les lieux de travail de l'Ontario couverts aux termes de la *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*.

Le ministère du Travail et la CSPAAT ont mis à jour la méthode de déclaration des taux de lésions pour qu'elle reflète plus exactement le taux des lésions avec interruption de travail qui surviennent dans les lieux de travail en Ontario.

La CSPAAT aimerait remercier les organismes suivants pour leur contribution aux photographies de cette publication : Don Dixon Film + Photography; Rob Ellis; Falconbridge (SMMBU) Limited; George Brown College; la famille Kells; l'école secondaire Lincoln M. Alexander; Longo Bros. Fruit Markets Inc; l'école secondaire Manitouwadge; Pat Coursey;Rose-A-Lea Gardens Ltd.; Sécuricapacité; Snow Valley Resorts Ltd., et Toronto Hydro.

Vous pouvez joindre la Commission de
la sécurité professionnelle
et de l'assurance contre les accidents du
travail aux coordonnées suivantes :
TÉLÉPHONE : 416-344-1000
SANS FRAIS : 1-800-387-5540
ATS : 1-800-387-0050
COURRIEL : wsibcomm@wsib.on.ca

Bureau central :
200, rue Front Ouest
Toronto (Ontario) M5V 3J1

WSIB ONTARIO Workplace Safety & Insurance Board
CSPAAT Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail

www.wsib.on.ca

Le Rapport annuel 2004 de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail *est publié par la Division des communications de la CSPAAT. Pour obtenir des exemplaires de ce document, veuillez consulter le site Web de la CSPAAT, ou composer le 416-344-4185 ou, sans frais, le 1-800-387-5540, poste 4185.*

2250B (04/05) ISSN 1487-1955 © Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail, avril 2005 Imprimé au Canada